

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»  
Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами  
ім. академіка І.А. Зязюна  
Національна академія педагогічних наук України  
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України  
Інститут проблем виховання НАПН України  
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України



## **МАТЕРІАЛИ**

**III Міжнародної науково-практичної конференції  
студентів, аспірантів та молодих вчених**

**«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ  
ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ:  
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

**18-19 жовтня 2017 року**

Харків, 2017

Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : Матеріали науково-практичної конференції 18-19 жовтня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – 198 с.

*Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.*

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем педагогіки та психології професійної освіти у вищих навчальних закладах, формування та розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

#### **Організаційний комітет:**

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Вчений секретар – **Богдан Жанна Борисівна**, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна НТУ «ХПІ».

## **ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ**

*Романовський О.Г., Рибальченко А.О.  
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА У СТАРШИХ ШКОЛЯРІВ**

Лідерство – закономірне соціальне явище, що наймасовіше проявляється у групах. Серед членів будь-якого колективу завжди знаходяться особистості, які виявляють вищий, у порівнянні з іншими його членами, рівень активності, вони більше поінформовані, мають добрі організаторські здібності, швидко завоюють авторитет, уміють скерувати групу на виконання спільного завдання. Юнацький вік створює певні передумови для успішного розвитку соціальної креативності і лідерських здібностей, адже особливості цієї вікової категорії визначаються конкретними соціальними обставинами, насамперед – зміною місця дитини в суспільстві, зміною її позиції при вступі в нові відносини зі світом дорослих, світом їх цінностей, що визначає новий зміст її свідомості.

Актуальність теми дослідження. Наявність та розвиток лідерських якостей є дуже важливим у процесі розвитку особистості та досягнення нею поставлених життєвих цілей. Отже, актуальність цієї проблеми передбачає доцільність її дослідження.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічні особливості учнів старшої школи.

Предметом дослідження є взаємозв'язок між соціально-психологічними особливостями учнів старшої школи та проявом у них лідерських якостей.

Мета роботи – вивчити взаємозв'язок між соціально-психологічними особливостями учнів старшої школи та проявом у них лідерських якостей.

Завдання:

1. Здійснити аналіз літератури за визначеною проблемою.
2. Підібрати психодіагностичні методики та провести дослідження лідерських якостей учнів.

3. Дослідити особливості соціально-психологічної взаємодії старших школярів з оточуючими.

4. Вивчити взаємозв'язок соціально-психологічних особливостей учнів старшої школи та прояву у них лідерських якостей.

База дослідження. У дослідженні взяло участь два дев'яті класи (А та Б), один чисельністю 19 осіб, інший 22 особи. Загалом в дослідженні приймало участь 41 учень старшої школи. Вікова категорія всіх учасників дослідження коливається в діапазоні від 14 років до 15.

Методи дослідження.

- 1) Спостереження;
- 2) Методика «Діагностика лідерських якостей (Жарикова, Крушельницького)»;
- 3) Методика «Дитячо-батьківські стосунки підлітків (О.А. Карабанова, П.В. Трояновська)»;
- 4) Методика «Комунікативні та організаторські схильності (КОС)»;
- 5) Методика «Діагностика міжособистісних відносин (Рукавишникова)»;
- 6) Методика «Тест Томаса – типи поведінки в конфлікті»;
- 7) Методи математичної обробки даних: метод лінійної кореляції Пірсона.

Наукова новизна. Вперше проаналізовано та розкрито особливості взаємозв'язку соціально-психологічних особливостей й лідерських якостей у старших школярів в нашій країні.

На основі проведеного дослідження, нами було встановлено, що у більшості учнів 9-х класів, розвиток лідерських якостей виражений слабо або на середньому рівні. Дану інформацію можна пояснити тим, що у респондентів виявлений низький рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, лише у де-кого середній чи високий; високий відсоток відхилень по деяким шкалам методики на взаємовідносини з батьками (наприклад, емоційна дистанція, прийняття, емпатія, доброзичливість в стосунках батьків), що може суттєво впливати на емоційний стан підлітка і, як результат, його розвиток та вміння проявити себе як лідер. У респондентів проявляється тенденція бути керованими, а не керуючими і це досить закономірно, адже переважаючий стиль поведінки в конфлікті – це пристосування та компроміс.

На основі отриманих результатів по всім методикам нами було встановлено кореляційний зв'язок між деякими шкалами дослідження та проявом лідерства. Наприклад, чим більше розвинуті організаторські та комунікативні здібності, тим вище буде рівень лідерських якостей; чим більше рівень конкуренція, тобто бажання бути першим та найкращим, тим вище рівень лідерських якостей та чим менше використовується

уникнення як стиль поведінки в конфлікті, тим кращим лідером буде людина. Тобто ми можемо сказати, що група респондентів має деякі задатки до розвитку своїх лідерських здібностей, необхідно лише, щоб вчителі та батьки допомогли розкрити потенціал підлітків.

### Список літератури

1. Волков Б.С. Психология подростка /— М., 2002.-378 с.
2. Абрамова Г.С. Возрастная психология /— М.,2000-342 с.
3. Реан А.А. Психология подростка / Под ред. А.А.Реана. — М.; СПб., 2003, 2007. — 276 с.
4. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский — М.: Изд-во Смысл, 2005. — 116 с.
5. Дубровина И.В. Формирование личности в переходный период: от подросткового к юношескому возрасту / И.В. Дубровина. — М., 1987, с. 313-324.

*Щелкунова І.В.*

*м. Харків, Україна*

Управління освіти адміністрації  
Шевченківського району м.Харкова

### **ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЛІДЕРІВУЧНІВСЬКОГОСАМОВРЯДУВАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВШЕВЧЕНКІВСЬКОГО РАЙОНУ М.ХАРКОВА**

Одним з важливих факторів формування свідомості українця ХХІ сторіччя є навчання ще в школі навичкам демократизму, свободі волевиявлення, відстоювання власної життєвої позиції та моральних принципів, організації та мотивації до певних видів діяльності.

Саме з такою метою в школах Шевченківського району м.Харкова організована робота щодо психологічного супроводу соціально обдарованих учнів в рамках міської програма «Обдарована молодь». Супровід складається з двох етапів: 1) діагностичного - пошук соціально обдарованих учнів, виявлення їх проблем та запитів; 2)

корекційно-розвивального – проведення тренінгових занять за програмою Школи лідерів. Виявлення учнів 10-х класів, які мають лідерські, комунікативні та організаційні здібності, ведеться за банком методик в кожній школі району, що дозволяє зробити аналіз результатів за такими ознаками: в залежності від типу закладу (загальноосвітній, спеціалізований, гімназії-ліцеї), за гендерною приналежністю, провести моніторинг за декілька років дослідження. Отримані результати дають змогу виявити учнів, які можуть ефективно працювати в учнівському самоврядуванні або в осередку медіації. Крім того, діагностика висвітлює проблемні зони, які заважають здібному учневі проявити себе в суспільних справах.

Учнівське самоврядування працює в кожному закладі освіти, до нього входять учні-лідери кожного класу середньої та старшої ланок школи. Крім того, всі шкільні організації району та міста об'єднані, лідери зустрічаються, обмінюються досвідом вирішення нагальних питань учнівського життя та співпраці з дорослими. В процесі такої роботи учнями також була окреслена низка проблем, якими переймалися діти-лідери різного віку, а саме:

- 1) низька поінформованість про теорію лідерства та управління, психологію роботи з колективами людей;
- 2) відсутність навичок керівної, організаційної роботи;
- 3) низька поінформованість про методи, форми, структуру організаційної роботи, відповідальність та контроль за виконанням прийнятих рішень;
- 4) низька поінформованість щодо правових аспектів діяльності учнівського самоврядування;
- 5) мотивація та ораторське мистецтво;
- 6) самоусвідомлення, Я-образ, власні змістожиттєві цілі та цінності.

Саме походячи з результатів діагностики та запиту учнів-лідерів до вчителів та практичних психологів було складено програму тренінгових занять постійно діючої Школи лідерів.

Метою наданої програми є підвищення психологічної грамотності лідерів учнівського самоврядування

Задачі програми:

- 1) Ознайомити учнів з теоретичними засадами психологічного погляду на лідера та лідерство в суспільстві.
- 2) Ознайомити з психологічними ознаками та факторами виявлення схильності до лідерства.

3) Допомогти засвоїти певні навички психологічної зірності та конструктивної взаємодії з оточуючими.

4) Допомогти в створенні позитивного іміджу та подоланні складнощів при формуванні Я-концепції та Я-образу.

Методи та методики, що використовуються в програмі: інформаційне повідомлення, інтерактивна групова та індивідуальна робота, тестування, анкетування. Методики, що використані в заняттях, в більшості – відомі, але іноді використовуються з метою, яка необхідна в контексті заняття. Також запроваджені авторські вправи.

Досвід роботи з психологічного супроводу соціально обдарованих учнів дає змогу зробити висновки.

1. Серед учнів 10-х класів є певна кількість соціально обдарованих, причому їх відсоток в закладах нового типу (спеціалізованих школах, гімназіях та ліцеях) більший, ніж загальноосвітніх навчальних закладах. Протягом 6 років відсоток соціально обдарованих учнів серед обстежених практично не змінюється.

2. Соціально обдаровані учні мають певні особистісні, емоційно-вольові та поведінкові проблеми, які можуть заважати їм виявляти свої здібності.

3. Тренінгова програма Школи лідерів учнівського самоврядування дає змогу усвідомити цілі, завдання та значимість ролі лідера, напрацювати необхідні навички продуктивного спілкування в команді, навички саморегуляції та самоменеджменту. Тренінгові заняття допомагають подолати особистісні проблеми всім учням, які забажали працювати в групі.

### Список літератури

1. Анн Л. Психологический тренинг с подростками./ Л. Анн - СПб.: Питер.2007. - 352 с.
2. Добрович А.Б. Общение: наука и искусство/ А.Б. Добрович.-М.: «Яуза»,1996. – 434 с.
3. Дерябо С., Ясвин В.Гроссмейстер общения.-М., Смысл,1998. – 287 с.
4. Коломинский Я.Л. Человек: психология.- М., 1986. – 315 с.
5. Фопель К. Как научить детей сотрудничать, часть 2/ К. Фопель.- М., 1998. – 396 с.
6. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего.М.:Генезис, 2005. – 314 с.
7. Хорни К. Наши внутренние конфликты/ К. Хорни.- СПб.:Лань,1997.- 412 с.



*Бондаренко В.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Сучасний світ пред'являє до майбутнього фахівця високі вимоги, які охоплюють знання не тільки в професійній сфері, а й також вміння поводитися в суспільстві, володіння лідерськими якостями, розуміння особливостей ділового стилю, як зовнішнього (одяг, тощо), так і внутрішнього (вміння вести переговори, тощо). Від того, на якому рівні студент-психолог володіє переліченими вище якостями, знаннями та вміннями, залежить його конкурентоспроможність на ринку праці. Сучасному світові не потрібні фахівці, які будуть просто виконувати поставлені перед ними завдання. Необхідні творчо налаштовані особистості з добре розвиненими лідерськими якостями і готовими розвивати свій лідерський потенціал. Однією зі складових для досягнення успіху в житті і конкурентоспроможності на ринку праці є позитивний імідж майбутнього фахівця.

Саме слово «імідж» походить від англійського слова «image», що в перекладі означає «образ». Вперше в діловий світ поняття «імідж» в

1960 р. ввів американський економіст Стенлі Болдуїн, який показав його важливість для успішного розвитку компаній. У нашій країні цей термін став популярний в 90-х рр, притягаючи до себе підвищену увагу громадськості. У сучасному світі імідж стає невідокремленим атрибутом будь-якої успішної компанії або успішної людини[2].

Імідж є важливою складовою для розвитку лідерських якостей майбутнього фахівця, які можуть допомогти студенту-психологу досягти успіху в роботі. У ВНЗ велику увагу приділяють отриманню професійних знань студентами, і, водночас, мало уваги приділяється вихованню в них ділових якостей.

На що треба звертати увагу в іміджі, щоб в майбутньому бути конкурентоспроможним на ринку праці?

Імідж будь-якої особистості складається з наступних складових:

- 1) Зовнішній - одяг, зачіска, аксесуари, макіяж (для жінок);
- 2) Мімічний - посмішка, вираз обличчя;

3) Кінетичний - хода, постава, рух тіла. Особливу увагу необхідно приділяти своїй поставі. Сутулі люди не викликають відчуття того, що вони можуть бути успішними;

4) Вербальний - тембр, стиль мови, словниковий запас, обороти, які ви використовуєте в розмові;

5) Ментальний - ваші думки та світогляд, соціальні стереотипи, тощо[1].

Студентам- психологам необхідно звертати увагу на всі вище зазначені компоненти. Розуміючи їх важливість і удосконалюючи себе, можна домогтися успіху в житті, а також розвинути свої лідерські якості.

Добре підібраний імідж дозволяє людині відчувати себе впевнено і навколишні починають сприймати її інакше.

Студенти - психологи повинні приділяти увагу своєму іміджу, формувати його і підлаштовувати під сучасний світ. Також ВНЗ має брати участь у формуванні позитивного іміджу майбутнього фахівця, тому що від випускників залежить імідж самого ВНЗ.

### **Список літератури**

1. Перельгина Е.Б. Психология имиджа: учебное пособие./Е.Б.Перельгина- М.: Аспект Пресс, 2002, - 223 с

2. Перельгина Е. Б. Социально-психологические исследования имиджа лидера в сфере образования / Е. Б. Перельгина Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования — М.: ИНК госслужба, 2003. — 73 с.

3. Рабинович, Л.А. Имидж человека и организации / Л. А. Рабинович. — И.: Свет, 2009. - 198 с.

*Мовчан Я. А., Бондаренко Е. А.,  
г. Харків, Україна*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Современное общество демонстрирует нам быстрые темпы развития, заставляет двигаться вперед, достигать большего, но для всего этого необходимо уметь управлять не только собой, но и окружающим. Проблема лидерства в наше время актуально. Всё больше обращается внимание на то, какими руководителями являются женщины (К. Хорни, Чирикова А.Е., Л. Иригари, Х. Хартман и др.), каковы к ним требования и чем они отличаются от мужчин-лидеров (Э. Дюркгейм, О. Вейнингера, Т. Парсонса и др.) в разных областях профессиональной деятельности.

Учитывая актуальность проблемы изучения гендерных особенностей проявления личностных качеств руководителей было проведено эмпирическое исследование.

В исследовании была использована методика «Многофакторный личностный опросник 16PF» Дж. Кеттелла, он является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности как за рубежом, так и у нас в стране. Отличительной чертой данного опросника является его ориентация на выявление относительно независимых 16 факторов (первичных черт) личности.

Для статистической обработки результатов был использован t-критерий Стьюдента.

В исследовании принимали участие 240 мужчин и 240 женщин, занимающих руководящие должности.

По данным проведенного исследования и статистического сравнения полученных результатов, была отмечена значительная разница в особенностях личных качеств респондентов-мужчин и женщин.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что:

У респондентов-женщин более высокий интеллект, чем у мужчин; они более коммуникабельны, непринужденны, дружелюбны, внимательны к людям, эмоциональны, легче приспосабливаются к обстоя-

тельствам; при этом напористые, властные, неуступчивые, самоуверенные, могут провоцировать конфликтные ситуации.

Так же по результатам исследования женщины-лидеры более предрасположены к эмоциональной устойчивости, трезво смотрят на вещи, работоспособны, они более эмоционально зрелые личности. Женщины-руководители являются интроверсированным типом, а именно они – социально контактные, «незаторможены», успешно устанавливают и поддерживают межличностные связи. Это может быть очень благоприятным моментом в ситуациях, требующих темперамента такого типа. Эту черту следует считать всегда благоприятным прогнозом в деятельности.

Женщинам-респондентам более свойственны такие черты, как: жизнерадостность, импульсивность, подвижность, энергичность, откровенность, экспрессивность, проворность, искренность в отношениях, выраженные лидерские способности, энтузиазм, вера в удачу. Женщины-руководители в значительно большей степени придерживаются нормативности, демонстрируют сильный характер, добросовестность, настойчивость, уравновешенность, ответственность, стойкость, решительность, подозрительность и умение разбираться в людях, их мотивах и эмоциях. Для них характерно сохранять эмоциональное равновесие преимущественно в привычной для себя обстановке. При неожиданном появлении дополнительных трудностей возникает кратковременное чувство тревоги и беспомощности.

Мужчины-руководители, по результатам данного исследования, являются экстраверсированным типом. Они проявляют склонность к сухости, к самоудовлетворению, «замороженности» межличностных контактов. Это может быть благоприятно в работе, требующей точности. Мужчинам присущи более рациональные, сдержанные поступки, мышление опирается на логику, менее общительны и более молчаливы.

Согласно результатам, для руководителей-мужчин характерно сохранять эмоциональное равновесие независим от ситуации, некоторая социальная пассивность, осторожность и деликатность по отношению к другим, склонны к рефлексии, задумываются над своими ошибками и путями избегания таковых. Мужчины демонстрируют такие качества, как: несогласие с общепринятыми моральными нормами и стандартами, непостоянный, гибкий, переменчивый, вызывает недоверие, потворствует своим желаниям, небрежный, ленивый, независимый, игнорирует обязанности, подвержен влиянию случая и обстоятельств,

беспринципность, безответственность, неорганизованность, возможно антисоциальное поведение.

Так же есть группа качеств, свойственных как мужчинам-руководителям, так и женщинам, а именно: предприимчивость, решительность, волевые качества, прекрасно разбираются в людях и их мотивах, активный творческий потенциал, практичность, высокая работоспособность.

Таким образом можно сделать вывод, что есть значительная разница между проявлениями личностных качеств у мужчин и женщин-руководителей. Для достижения успеха в своей деятельности они активно используют свои сильные стороны и вырабатывают стратегии поведения для полной реализации своих личностных особенностей.

### **Список литературы**

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства / Т. В. Бендас // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87-95.
2. Кови С. Р. Лидерство, основанное на принципах / С. Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 300 с.
3. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 1996.

*Підбуцька Н.В., Семенихіна К.Ю.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ ПІДЛІТКІВ ДО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ЮНОСТІ**

Проблема вікових конфліктів, які супроводжують кожен новий період життя людини викликає великий інтерес з боку вчених-психологів. Особливу увагу заслуговує дослідження підліткового віку, оскільки саме цей період супроводжується найбільш яскраво вираженим внутрішнім конфліктом. Проте в сучасній психології немає достатньої кількості досліджень з приводу того, на якому етапі дорослішання знаходиться підліток, тобто на скільки він вирішив конфлікт підліткового періоду та які ново-

утворення юнацького віку вже сформувались в його особистості. У зв'язку з цим постає необхідність у дослідженні проблеми готовності підлітків до вирішення конфліктів юності.

В своїй роботі, ми беремо за основу переодизацію Д.Б Ельконіна [1] та погляди Л.С Виготського [2], щодо критичних періодів та базового конфлікту, що є рушійною силою розвитку в певний період життя людини. Аналізуючи літературу, ми можемо зробити припущення, що на плин кризи впливають зовнішні і внутрішні фактори. Таким чином, підліток знаходиться в досить складній ситуації: з одного боку, він дійсно став більш дорослим, але, з іншого боку, в його поведінці збереглися дитячі риси. Виходячи з цього, основним протиріччям підліткового періоду виступає конфлікт між посяганням дитини на самостійність, та супротивом соціума, що проявляється в певних обмеженнях. В наслідок цього дитина отримує певні новоутворення, до яких відносять почуття дорослості, відстоювання власної думки тощо.

Юнацький період характеризується в першу чергу тим, що старший школяр стоїть на дорозі вступу в самостійне життя. Головним конфліктом цього періоду виступає протиріччя між пошуком сенсу життя та розумінням його плинності. Рішення екзистенційного конфлікту дозволяє юнакам обрати професію, вибрати шлях трудової діяльності і визначити своє місце в житті.

В нашому дослідженні приймали участь 60 підлітків, середній вік – 14,5 років. Використовувався наступний діагностичний матеріал: «Коротка шкала самоконтролю»; «Особистісна агресивність та конфліктність» (С. П. Ільїн та П. А. Ковальов); «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі; Методика «Теми-ситуації»; Контент-аналіз та методи кореляційний зв'язок Пірсона.

Ми досліджували основні компоненти психологічної готовності підлітків до рішення конфліктів юності. Основним інструментом дослідження виступала методика «Теми-ситуації». Вона дозволила виявити цілий спектр важливих чинників. Відтак, нами було виявлено рівень актуальності ситуацій, які символізують юнацький вік та екзистенційні протиріччя цього періоду, також методика дала змогу дослідити рівень вирішеності підліткових конфліктів, готовність відстоювати себе в соціумі тощо. Ці показники поєднуються в загальний рівень готовності підлітків до вирішення конфліктів юності. Згідно результатів, ми можемо стверджувати, що для більшості підлітків у віці 14,5 років характерним є середній рівень готовності до вирішення конфліктів юності (55%). Такий рівень відображає те, що підлітки вже рухають-

ся до подолання конфліктів віку, зтикаються з питаннями людського буття.

На нашу думку, готовність підлітків до вирішення конфліктів юності також залежить від деяких особистісних якостей. Оскільки в підлітковому віці провідною діяльністю стає інтимно-особистісне спілкування, важливим стає аналіз особистих якостей та взаємовідносин підлітків. Згідно отриманих результатів за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» нами було виявлено, що більшість підлітків проявляють адаптивну поведінку по різних факторам, що сприяє встановленню гармонійних відносин з оточуючими.

На міжособистісні стосунки підлітків також впливає рівень агресивності та конфліктності. Ми виявили, що позитивна агресія, яка відповідає за наполегливість підлітків у досягненні життєвих цілей, у 80% підлітків знаходиться на середньому рівні. На середньому рівні знаходиться також негативна агресія (78,3%) та конфліктність (90%). Таким чином, ми можемо припустити, що рівень вище згаданих показників дозволяє підліткам відстояти себе у відносинах з дорослими, з одного боку, та встановити певні стосунки з однолітками, з іншого, що сприяє вирішенню внутрішніх конфліктів.

Готовність підлітків до вирішення конфліктів юності передбачає також розвинутий рівень самоконтролю, адже юнацький вік передбачає формування у дитини відповідальності за своє життя. Досліджуючи показник самоконтролю, ми виявили, що більшість підлітків (63,3%) притаманний середній рівень самоконтролю. Здебільшого такий рівень самоконтролю характеризує здатність підлітків до контролю та програмуванню поведінки.

Наше припущення, щодо зв'язку особистісних якостей з рівнем готовності підлітків до вирішення конфліктів юності ми перевірили статистично. Відтак, ми виявили негативні кореляції між підлітковою неактуальністю та підозрілістю; між егоїзмом та битійним типом відповіді на екзистенційні питання; між показниками агресивності та готовністю підлітків до рішення конфліктів юності. Також ми виявили й позитиві зв'язки між актуальністю юнацького періоду та позитивної агресією; між показниками агресивності та готовністю підлітків до рішення конфліктів юності тощо.

Таким чином готовність підлітків до вирішення конфліктів юності містить в собі завершеність попереднього періоду у вигляді вирішення конфліктів підліткового віку та актуалізацію конфліктів розвитку юності, а також має певний зв'язок з особистісними якостями.

### Список літератури

1. Эльконин Б. Д. Психология развития: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений Текст. / Б. Д. Эльконин .— М.: Академия, 2001 .— 144 с.
2. Выготский Л. С. Педология подростка // Собр.соч.: В 6 т. / Л. С. Выготский – М: Педагогика, 1984 – 343с.

*Праженік А.В., Хавіна І.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ВПЛИВ СТРЕСУ НА РОЗВИТОК НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ У ПРОЦЕСІ ОНТОГЕНЕЗУ ЛЮДИНИ

Часто людина стикається з різними проблемами, які з'являються у вигляді стресу. Однак ніхто не замислювався про те, що часто схильність до стресу закладається далеко до нашого народження. Саме ця схильність людини залежить від того який спосіб життя веде жінка під час вагітності. У зв'язку з цим появляється питання: як відбивається вплив стресового стану на розвиток нервової системи людини.

Сучасна психологія і анатомія мають тісні зв'язки між собою, адже в цих науках є безпосередня точка зіткнення. Психологія яка знаходиться на зовні, впливає на нервову систему яка знаходиться в середині. Нервова система це цілісна морфологічна і функціональна сукупність різних взаємопов'язаних нервових структур, яка спільно з гуморальною системою забезпечує взаємопов'язану регуляцію діяльності усіх систем організму. Сукупність нервової та гуморальної систем впливає на психічні стани людини.

Зародковий період триває від початку другого тижня до кінця восьмого тижня, тобто з моменту імплантації ембріона у матку до завершення закладки органів. На початку четвертого тижня, починається формування головного мозку. Ембріогенез головного мозку починається з розвитку в роstralній частини нервової трубки двох первинних мозкових міхурів, після чого вони активно діляться і розвиваються до стадії п'яти мозкових міхурів: передній мозковий міхур розділяється



ся на дві півкулі, а ромбоподібний мозок на задній і додатковий складає стовбур головного мозку. Тут розташовуються моторні і сенсорні структури, а також вегетативні ядра.

Даний етап розвитку головного мозку являється дуже вразливим, безпосередньо для подальшого формування цілісності та здоров'я майбутньої дитини. Якщо цю цілісність порушити у подальшому може виникнути ряд проблем та патологій: затримка розвитку; фізичне та розумове відставання; спричинення викидню; психічна та емоційна загальмованість; кисневе голодування.

Істотні наслідки сильного стресу при вагітності є дуже вираженими, якщо стресова ситуація сталася у той самий момент, коли відбувався активний розвиток усіх функціональних систем організму. Сильний стрес призводить до структурних змін в підкіркових центрах головного мозку, які визначають сексуальну спрямованість. Під час стресу в кров викидається величезна кількість гормонів наднирників, які проникаючи через плацентарний бар'єр, мають здатність впливати на формування структур головного мозку.

Якщо майбутня мати відчуває стрес під час вагітності, то після народження дитина може страждати гіперактивністю, такі діти схильні до різних фобій, в них знижений адаптивний поріг. Плід також може страждати від внутрішньоутробної гіпоксії, а після появи на світ дитина схильний до алергічних і астматичних реакцій. За деякими даними сильний стрес на ранніх термінах вагітності, а саме в першому триместрі, може спровокувати розвиток у дитини шизофренії.

В наслідок цього, людина, яка будучи ще в утробі матері піддалася стресовим напливам, дуже часто звертається за допомогою до психологів і вимагає від них так би мовити зцілення. Але не всі цікавляться істиною причиною своїх проблем, жінки які вагітніють, зовсім не бажать дізнаватися як поводити себе в такому стані. Як потрібно думати, бажати, з якими людьми потрібно спілкуватися, а з якими ні, бо вони можуть спровокувати невеликий конфлікт, який вже потім може перерости в стресову напругу. Вагітні жінки ще якось можуть себе захистити від стресу, бо в них вже сформована нервова система і таким чином можуть абстрагуватись від зовнішніх подразників, але плід, який тільки починає формуватися не може захистити себе сам.

Для того щоб якось відгородитись і зарадити появі стресу ми пропонуємо профілактичні методи та поради для вагітних жінок.

1. Постарайтесь в усьому шукати тільки позитивні моменти. Потрібно часто думати про щось гарне, згадувати веселі ситуації з життя.

Це допоможе зберегти душевну рівновагу, розслабитися морально і фізично.

2. Необхідно отримувати консультації психолога та використовувати спеціалізовані психологічні методи: ароматерапію, арт-терапію та інші.

3. Не можна замикатися у собі. Завжди знайдуться люди, які готові вас підтримати. Це також допоможе сприйняти себе и ситуацію з іншого боку, подивитися на проблему по-іншому і впоратися з нею.

Отже, ми можемо зробити висновок, що нервова система це як соціум. Якщо ми нашкодимо певній частині людей, то на землі будуть біди, захворювання, негатив. Теж саме трапляється і з нервовою системою зародка, якщо вагітна буде нехтувати порадами, рекомендаціями, вона може порушити цілісність своєї майбутньої дитини. Необхідна гармонія в діях, в сказаному, в думках, в сім'ї. А головне це гармонія між душею і тілом. Якщо слідувати цим простим каноном, то наше майбутнє обов'язково буде здоровим та квітучим.

### Список літератури

1. Анатомія нервової системи та вищої нервової діяльності: конспект лекцій: для студ. освітньо-кваліфікаційного рівня "Бакалавр" за спец. 053 «Психологія» / уклад. І.В. Хавіна, Т.В. Гура, Л.В. Беляєва. – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – 36 с.

2. Хавіна І.В. Прояв агресії в соціумі / І.В. Хавіна, А.В. Праженік // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. пр.: матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 231-239.

## **СЕКЦІЯ 1. ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

*Андреева А.О., Сьомін М.І.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА СТАРОСТИ НА ВІДНОСИНИ У ГРУПІ**

Стилі лідерства досліджували такі психологи: К. Левін, Д. Мак Грегор, Р. Лайкерт, Р. Стогділл, Р. Блейк, Д. Моутон, та інші. Особливості впливу цих стилів на відносини у колективі розглядали у своїх роботах М. Р. Битянова, Р. Л. Кричевський, В. В. Новиков, В. Франкл, Е. Шорстром ті інші. Актуальність нашої роботи полягає у тому, що ми розглядаємо вплив стилю лідерства саме старости як лідера на відносини у студентській групі. Метою нашої роботи був аналіз впливу стилю лідерства старости на відносини у групі.

Старосту у групі вважають лідером. Він може бути як формальним, так і неформальним. Для ефективного виконання своїх обов'язків перед групою, староста повинен обрати найкращий для себе стиль лідерства, який йому у цьому допоможе. Одним із головних факторів злагодженої роботи групи та індивідуального успіху кожного з її членів є відносини у групі. Один з експериментів Курта Левіна дав йому змогу виділити три основні стилі лідерства: авторитарний (директивний), демократичний (колегіальний) та попустительський (ліберальний). Слід розглянути, як впливає кожен із стилів лідерства старости на відносини у групі.

При авторитарному лідерстві, староста лише дає студентам короткі розпорядження, чітко розказує, що необхідно зробити, щоб отримати гарну оцінку. Таке управління призводить до пригнічення всіляких проявів ініціативи у студентів. Доволі часто у цьому стилі зустрічається надмірна амбіційність та неповажливість з боку старости. Всі перераховані фактори ведуть до закріплення негативних відносин всередині колективу. Це стається через те, що деякі члени групи намагаються забрати владу у лідера і починають підлещуватися до студентів у спробах знайти підтримку своєї сторони та «підняти бунт» проти дію-

чого старости. Інші молоді люди можуть або ізолюватися від контактів у групі, щоб якісно і тимчасово виконувати укази лідера, або навіть впасти у депресію під натиском і залякуваннями старости.

У демократичному стилі переважає товариський тон. Такий лідер допомагає студентам відчувати свою причетність до рішення проблем. Староста завжди радиться зі студентами щодо організації свят, способу ефективного виконання домашнього завдання і т. н. При прийнятті всіх рішень звертається до голосування, до якого прислухається староста, але висновок залишається за ним. Усі завдання, які староста отримує для групи, діляться та виконуються між усіма її членами. Відносини у такому колективі будуються на взаємодопомозі. Демократичний лідер поліпшує своїм грамотним керуванням ставлення студентів по відношенню до членів групи та до себе.

Останній попустительський стиль скасовує всіляке співробітництво. Все іде у колективі саме собою, бо лідер ніяк не втручається у життя студентів. Якщо старості хтось «зверху» не дасть указу, то він ніяк не впливатиме на студентів та пустить все на самоплив. Колектив самостійно приймає рішення, наприклад, іти їм на пару, чи ні, не радячись зі старостою. Ліберальний стиль допомагає максимальному самовираженню студентів. В групі формуються гарні відносини, які будуються на взаємній довірі і сприяють тому, що кожен бере на себе частину відповідальності. Студентам вже не потрібно підкорятися лідеру, вони самі кооперуються для досягнення спільної мети.

Отже, для складання гарних взаємовідносин у студентській групі, старості необхідно обрати відповідний стиль лідерства. Можна сказати, що для старости найліпшим буде намагатися підтримувати розумний баланс влади, використовуючи той чи інший стиль, в залежності від ситуації, яка склалася. Найкращим для згуртування групи вважається ліберальний стиль. Авторитарний лідер не переймається атмосферою в колективі, проте чітко діє для досягнення мети групи. А демократичний староста поліпшує ставлення до себе і оточуючих.

### Список літератури

1. Карпов В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и с социально-психологическим климатом / В. В. Карпов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. - №3. – С. 230-234.

2. Кричевский Е. Л. Динамика группового лидерства / Е. Л. Кричевский // Вопросы психологии. – 2003. – №2. – С. 64-74.
3. Морозов А. С. Исследование межличностного восприятия в группе / А. С. Морозов // Вопросы психологии. – 2004. — С. 18-24.
4. Романовский А. Г. Эффективность управления и проблемы подготовки современных руководителей-лидеров / А. Г. Романовский // Научно-технический сборник. – 2004. - №57. – С. 130-142.
5. Сидоренко А. В. Психологический механизм динамики малой группы: интеграция и дезинтеграция / А. В. Сидоренко // Вопросы психологии. – 2004. - №3. – С. 63-72.

*Бабина А.Д*

*г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ВЫЯВЛЕНИЕ НЕВЕРБАЛИКИ У СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОЙ СЕССИИ**

Профессиональная подготовка психолога включает в себя получение знаний, умений и навыков. На наш взгляд умение использовать и понимать невербальную коммуникацию в будущей профессиональной деятельности психолога является ведущей. Этот навык необходимо формировать с начала обучения.

Невербальная коммуникация – это поведение человека, которое сигнализирует об эмоциональных состояниях и характере взаимодействия общающихся личностей [2]. Невербальные средства коммуникации выражаются в одежде, причёске, мимике, позе, окружающих человека предметах [1]. Попытку понять и объяснить динамические аспекты невербального поведения с научной точки зрения предпринял биолог Чарльз Дарвин. И хотя он был не первым ученым, попытавшимся сделать это (до него были Пидерит, Дюшен, Белл, на которых ссылался сам Дарвин), его работа стала своеобразной точкой отсчета в истории исследования невербального языка, от которой отталкивалось большинство специалистов в этой области. Дарвин в значительной

мере определил логику дальнейших исследований, как отечественных, так и зарубежных ученых. Дарвину было, в первую очередь, интересно какие причины служат возникновению экспрессивных движений тела и каков механизм их возникновения. Он, будучи биологом, наблюдал за тем, как ведут себя животные в тех или иных ситуациях, как проявляются их эмоции (например, “выказывание собакой своей преданности хозяину или переживание животным сильной боли”). Результатом этих наблюдений было выделение неких последовательностей невербальных символов экспрессивного поведения у животных. Но Дарвин пошел дальше и сравнил экспрессивное поведение животных с экспрессивным поведением человека в схожих эмоциональных ситуациях. Оказалось, что оно крайне схоже [3]. Доказательством биологической природы некоторых компонентов НВК является то, что они плохо или с трудом поддаются сознательному контролированию - побледнение или покраснение лица, расширение зрачков, искривление губ, частота моргания и др. Ученые Экман, Фризен, Зорензан подтвердили некоторые высказывания Дарвина о врожденных жестах, когда изучали выражения лица у людей разных культур, которые использовали одинаковые выражения лица при проявлении определенных эмоций. Очень большой вклад в изучение НВК внес П. Экман, которого можно считать первопроходцем в области изучения микровыражений, хотя этот термин впервые был обнаружен Хаггардом и Айзексом в 1960 году [4]. Микровыражение — это моментальное непроизвольное выражение лица, которое люди бессознательно демонстрируют, когда прячут эмоции, оно длится 1\25 секунды. Это быстрые, интенсивные выражения скрытых эмоций. П. Экман разработал совместно с Уоллесом Фризеном Систему кодирования лицевых движений (СКЛиД) [5]. Это пространённый стандарт систематической классификации физического выражения эмоций, и она доказала свою пользу для психологов. Ведь микровыражения и знание НВК несет в себе практический аспект в понимании человеческой психики [3].

Таким образом, целью нашего исследования стало изучение особенностей НВК у студентов во время экзаменов. Исходя из поставленных задач были использованы методы: наблюдение; анализ мимики, жестов и поз, которые фиксировались на видеокамеру; статистический метод обработки данных. Наша выборка состояла из 56 человек, из которых 34 человека – женского пола, и 22 мужского пола. По результатам нашей работы выяснилось, что у 83% испытуе-

мых при входе в аудиторию были выявлены следующие микро и макро выражения:

1) Страх, напряжение, и волнение, что выражалось в «бегающем взгляде» или взгляде в пол, повышенной громкости голоса. Внутренние уголки бровей приподняты вверх, верхние веки подняты, а нижние веки напряжены и тоже приподняты, ноздри расширены, губы напряжены и оттянуты, на лбу горизонтальные полосы, лицо застывшее.

2) Суетливость рук (теребление элементов одежды, ручек, карандашей и т.д) свидетельствует о настороженности, нервозности и смущении.

3) Кривая улыбка — знак контролируемой нервозности.

4) Чрезмерная жестикуляция — признак беспокойства или неуверенности.

5) Общая напряженность поз.

Лишь 17% испытывали уверенность и спокойствие это выражалось в:

1) Уголки губ приподняты или просто не напряжены. Выражение лица естественное, на нем нет напряжения или скованности. Взгляд прямой, ясный;

2) Общая поза свободна, динамична и расслаблена, нет скованности в движениях, спина ровная, плечи расправлены;

3) Руки повернуты ладонями вверх и широко расставлены в стороны.

На выходе из аудитории мы заметили уже другие невербальные сигналы, а то есть:

1) 89% студентов испытывали радость, интенсивность её варьировалась от слабой до сильно выраженной (Рот закрыт, уголки губ приподняты, щеки немного увеличены, глаза сужены, а брови слегка опущены, лицо динамично).

2) 7% студентов проявляли признаки грусти (Уголки губ опущены, глаза тусклые, сужены, брови сдвинуты к переносице, плечи опущены вниз)

3) 4% испытуемых проявляли признаки скрытого гнева. Об этом свидетельствует сжатие кулаков (чем сильнее они сжимаются, тем большая агрессия наполняет человека), нахмуренное лицо с опущенными углами губ, голова отклонена назад, ноздри раздуты, крылья носа приподняты; губы плотно сжаты или оттянуты назад, отчего рот принимает прямоугольную форму и видны стиснутые зубы, челюстная зона напряжена, брови сдвинуты к переносице, лицо динамичное и напряженное.

Подводя итоги, мы считаем, что данное исследование дало хорошую невербальную базу для понимания эмоций, поз и жестов студентов, и их психоэмоционального состояния во время экзаменационной сессии. Эта информация будет полезна, и преподавателям, и студентам. В дальнейшем мы намереваемся продолжить изучение НВК, и собрать более обширную теоретическую и практическую базу, ведь понимание состояний человека важно не только для психологов, но и для обычных людей.

### Список литературы

1. ЭкманП. Психологияэмоций. Язнаю, чтотычувствуешь (Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life). – СПб: Питер, 2010.
2. Экман. П. Психология лжи. Обмани меня, если сможешь (Telling Lies. Clues to Deceit in the Marketplace, Politics, and Marriage). – СПб: Питер, 2010.
3. Экман. П. Системакодированиялицевыхдвижений (Facial Action Coding System (FACS)) – СПб: Питер, 2002
4. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин - СПб: Питер, 2001. – 318 с.



**УДК 159.9:336**

*Богдан Ж.Б., Дегтяр К.М.  
М. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ЗАСТОСУВАННЯ МУЛЬТМЕДІА ТЕХНОЛОГІЙ, ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ**

Сучасні інформаційні технології вимагають від вищих навчальних закладів впровадження нових підходів до навчання, що забезпечують розвиток комунікативних, творчих і професійних знань, потреб у самоосвіті.

Вищу освіту вже важко уявити без застосування нових мультимедійних технологій у процесі навчання студентів-психологів.

На сьогодні мультимедіа-технології – це один з найбільш сучасних і перспективних напрямків розвитку інформаційних технологій. Вони збагачують процес навчання, дозволяють зробити його більш гнучким і ефективним, допомагає студентам більш детально досліджувати психологічні проблеми.

«Мультимедіа – особливий вид комп'ютерних технологій, які поєднують у собі як традиційну, статистичну, візуальну інформацію (текст, графіку), так і динамічну (мову, музику, відео – фрагменти, анімацію), обумовлюючи можливість одночасного впливу на зорові і слухові органи почуттів студентів, що дозволяє створювати динамічно розвиваючі образи в різних інформаційних поданнях (аудіальному, візуальному)» (Н.Р. Семенова) [1].

Проблема використання мультимедійних технологій у навчальному процесі вузу відносно нова наука. Сучасні наукові дослідження розглядають питання використання мультимедійних технологій у вузі в роботах Ю.Н. Єгорова, В.А. Кастирнова, Н.В. Клемешова, А.Ю. Кравцова, А.В. Суворинова, А.В. Осика та ін. Психолого-педагогічні та технічні аспекти їх застосування знайшли своє відображення в роботах А.С. Христочевського, М.І. Фролова, Е.С. Полат та ін. Однак педагогічні умови застосування мультимедійних технологій в освітньому процесі тільки починають досліджуватись.

На нашу думку застосування мультимедіа технології допоможуть забезпечити більш якісний рівень засвоєння досліджуваного матеріалу і підвищити ефективність навчання студентів в цілому. Широке впровадження технологій в освіті робить досить актуальною проблему їх ефективного застосування. Грамотне застосування мультимедіа технологій дозволяє забезпечити не тільки краще освоєння навчального матеріалу, але також створити всі умови для більш ефективного процесу навчання в цілому.

Застосування мультимедіа технологій дозволяє побудувати процес навчання, в якому будуть поєднуватися як традиційні форми навчання (лекція, семінар), так і інноваційні форми, такі як перегляд фільмів.

Використання мультимедіа технологій в освітньому процесі має ряд переваг, які, безсумнівно, відіграють велику роль у підвищенні якості освіти: підвищення наглядності матеріалу, що вивчається; активізація креативного підходу до навчання; формування більш повного образу; поглиблення знань; поєднання різних засобів навчання (перегляд фільмів, гра в ігри); насичення заняття всебічною інформацією; створення додаткової мотивації до навчання; підвищення швидкості сприйняття інформації; збільшення глибини засвоєння нових знань [3].

Мультимедіа технології сприяють розвитку навичок пошуку та систематизації інформації, необхідної для ефективного представлення публіці. Крім того, мультимедіа технології надають широкі можливості для більш глибокого освоєння нового навчального матеріалу, а також закріплення і забезпечення контролю якості знань студентів.

Одним з основних засобів навчання при викладанні дисципліни «Педагогічна психологія» нами були обрані мультимедіа-технології, а саме з допомогою фільмів.

Використання фільму як засобу навчання сприяє кращому розумінню і запам'ятовуванню матеріалу, а також дає зацікавленість студентів до навчання.

За допомогою переглядів фільмів студенти навчаються формулювати та аргументовано доводити свою точку зору, щодо різних психолого-педагогічних проблем. Використання фільмів сприяє розвитку навичок аналізу, який необхідний для професійної спрямованості майбутнього психолога.

Особлива актуальність фільму як засобу навчання обумовлена тим, що, на жаль, студенти не завжди можуть ознайомитися на практиці з методами роботи з клієнтами. Під час навчання студенти ознайомлюються з досить обмеженим набором прийомів і методів роботи психологів.

Крім того, фільм як засіб навчання містить у собі чималий виховний потенціал, сприяючи формуванню професійної спрямованості особистості студентів та розвитку професійної мотивації, що особливо важливо для майбутніх спеціальних психологів.

Але для того щоб фільм став засобом навчання і виховання студентів, необхідно не тільки організовувати продуктивне обговорення побаченого але й грамотно підбирати зміст фільму. Лише при дотриманні цих умов можна говорити про реалізації дидактичного потенціалу фільму як засобу навчання, впровадження в навчальний процес елементів медіа-освіти, тобто утворення освіти на матеріалі засобів масової комунікації — телебачення, кінематографу, відео, преси, інтернету і т. д

### Список літератури

1. Вакулюк В.М., Семенова Н.Г. Журнал «современные наукоемкие технологии». Выпуск № 2/2004, с.1. Государственное образовательное учреждение Оренбургский Государственный Университет Оренбург, Россия.
2. Вяткина И.В. Мультимедийная поддержка как средство интенсификации образовательного процесса в технологическом университете / И.В. Вяткина, А.А. Курзякова // Сборник материалов Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых VII «Нугаевские чтения», 5–6.12.14 г. – с. 356–357.

*Жушма Т.В..  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ НА ДОСЯГ- НЕННЯ УСПІХУ У СТУДЕНТІВ - ПСИХОЛОГІВ**

На сьогоднішній день, для того, щоб суспільство і країна росла та розвивалась, необхідні спеціалісти, які б були спроможні адекватно сприймати, та керувати ситуацією. Людина, яка на високому рівні виконує свої обов'язки — налагоджує соціально - економічну ситуацію в суспільстві та країні загалом. Такі люди повинні володіти високим рівнем мотивації та адекватною самооцінкою.

Вагомий внесок у дослідження самооцінки, її складових, а також впливу на життєдіяльність індивіда дали наступні автори: Романовський О.Г., Михайличенко В.С., Грень, Л.М., Ананьєв Б.Г., Рубінштейн С. Л., Божович Л. И., Ельконін Д.Б., Леонтьєв О.М., Будассі С.А., та ін.

Знаючи тип самооцінки можна певною мірою нею керувати. Від самооцінки залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до невдач, що в свою чергу впливає на рівень професійної діяльності майбутнього фахівця – психолога.

У сучасній психолого – педагогічній науці розрізняють кілька видів самооцінки. Вони відображають особливості об'єктів оцінювання, їхню складність, а також деякі якісні й кількісні характеристики самої оцінки. Відповідно до ступеня адекватності розрізняють два види самооцінки: адекватну й неадекватну. В свою чергу, неадекватна самооцінка згідно з еталоном, з яким вона порівнюється, може бути завищеною або заниженою.

Самооцінка не є постійною, вона змінюється в залежності від обставин. Засвоєння нових оцінок може змінювати значення засвоєних раніше цінностей [ 2 ]

Мотивація досягнення є однією з фундаментальних мотивацій людини, без якої неможливе її повноцінне існування. Успішне входження фахівця до світу професіоналів буде здійснюватися лише за допомогою її наявності та розвитку її спрямованості на успіх [1]

Проблемі мотивації досягнення присвячена велика кількість теоретичних і емпіричних досліджень як в закордонній, так і в вітчизняній

психології: Мюррей Г.Я., Левін К. Г., Андерсон Р.Г., Скотт В.А., Орлов М.Ю., Вайсман Р.С., Маркова А.К., Степанский В.И., Матюхіна В.М., Сабліна Т.А., Шипіліна В.В., Литвинова Г.В., Аtkінсон Д. Я., Хекхаузен А.Х.

Помічено, що люди з дуже вираженою мотивацією досягнення успіхів досягають у житті набагато більше, ніж ті, хто має слабку мотивацію, або мотивацію на уникнення невдач [3].

Такі люди часто виявляються не переможцями, а переможеними. Це спричиняє розвиток якостей, які характеризують фахівця як слабкого, недієздатного. Але у домінуванні мотиву уникнення невдач трапляються випадки завищеної самооцінки. Це спричинено розвитком таких якостей: марнославство, зарозумілість, нахабність, образливість, сором'язливість, егоцентризм (схильність постійно бути у центрі уваги разом із переживаннями), егоїзм. Натомість мотивація досягнення успіху, яка сприяє формуванню адекватної самооцінки, розвиває риси характеру цілком протилежні: скромність, гордощі й зв'язана з нею самокритичність, відчуття власної гідності [4].

Мотив досягнення успіху сприяє формуванню адекватної самооцінки, розвитку вольових якостей, психічних процесів: уваги, мислення, уяви. Мотив уникнення невдач супроводжується зовсім іншими особливостями особистості – це боязкість чи, навпаки, зарозумілість, непевність у собі як наслідок страх висловити свою думку. Прагнення уникнути невдачі робить людину тривожною і зупиняє її перед труднощами, тоді як прагнення успіху змушує, незважаючи на перепони, вчитися з ними боротися [5].

Отже, проаналізувавши цю роботу, ми можемо сказати, що самооцінка це - елемент самосвідомості, що характеризується емоційно насиченими оцінками самого себе як особистості, власних здібностей, важливий регулятор поведінки. Самооцінка визначає взаємини людини з її оточенням, її критичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Адекватна самооцінка дозволяє людині правильно співвідносити свої сили із завданнями різної складності. Неадекватна (завищена або занижена) самооцінка деформує внутрішній світ особи, спотворює її мотиваційну і емоційно-вольову сфери. Тим самим перешкоджає гармонійному розвитку. Також ми розкрили сутність процесу мотивації, визначили особливості мотивації досягнення успіху і мотивації уникнення невдач. Мотивація досягнення - один з різновидів мотивації, пов'язана з потребою індивіда досягати успіху і уникати невдач. Мотивація досягнення, виражається в потребі долати

перешкоди і досягати високих показників у праці, самовдосконалюватися, змагатися з іншими й випереджати їх, реалізовувати свої таланти і тим самим підвищувати самоповагу.

### Список літератури

1. Романовський О. Г. Самовдосконалення та самоосвіта як показники рівня професіоналізму / О. Г. Романовський // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : П 78 зб. наук. праць / 215 за ред. Л. Л. Товажнянського, О. Г. Романовського. – Вип. 26 (30). – Харків : НТУ «ХПІ», 2010. – С. 11–19
2. Емельянова О.Ю. Психология самооценки / О.Ю.Емельянова. — М.: Аорта, 2008 — 42 с.;
3. Горчакова Е. Б. Исследование мотивации достижения в отечественной психологии / Е.Б. Горчакова. — М.: 2001— 256 с.;
4. Маслоу А. Х. «Мотивация и личность» / А. Х. Маслоу / СПб, 1999 — 284.;
5. Кондратьева М. В. Мотивация достижения успеха структуре личности современной психологии / М. В. Кондратьева. / — М., 2000 — 484с

*Калашник І. О.  
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут »

### ЖИТТЕВІ СЦЕНАРІЇ СТУДЕНТІВ-ЛІДЕРІВ

Актуальність дослідження життєвої стратегії студентів-лідерів пов'язана із зростанням потреби суспільства в пошуках створення сприятливої шляхи для розвитку особистості, ефективності її життя. Однак, незважаючи на актуальність теми, досі не існує чіткого уявлення про структуру та типології життєвої стратегії, механізми та процес її формування.

Ми будемо плани щодо своєї кар'єри. У процесі реалізації своїх намірів ми стикаємося з непередбаченими можливостями і погрозами. Те, як ми розподіляємо власні ресурси - наш час, здібності та сили, - визначає реальну стратегію нашого життя [1].

Молоді люди та студенти вважають, що повинні планувати свою кар'єру крок за кроком на наступні п'ять років. Нерідко успішні і цілеспрямовані люди тиснуть при цьому на самих себе. Ще в школі вони переконують себе, що для досягнення успіху повинні мати точне уявлення про те, як саме вони хочуть розпорядитися своїм життям. Вони повинні йти на ризик і відхилятися від свого бачення тільки в тому випадку, якщо все йде зовсім не так, як задумано. Однак в дійсності, такий чітко певний план має сенс тільки за певними обставинами [1].

Людське життя, особливо життя особисте, індивідуальне, є надзвичайно складним. Сприймаючи своє життя як щось глибоке особисте, кожна людина менше всього хоче, щоб її "учили жити". Поступаючи і діючи у всьому останньому "як належить", вона хоче зберегти за собою право в особистому житті бути мимоволі [1].

Для професійного становлення особистості важлива не та чи інша формальна сітка міжособистісних відносин, а такий їх тип, який представляє систему ділових і ціннісних відносин, систему розстановки сил з урахуванням професійного зростання осіб, при якій вимоги до людей співвідносяться з їх можливостями. Цей тип відносин висуває вимоги не лише до самих людей, їх поведінки, але і задає їм еталон спілкування, створює ділову обстановку, атмосферу спілкування [1].

Справжні лідери не зацікавлені в самоствердженні, найбільше вони хочуть самовиражатися. Прагнення показати себе передбачає обмежене або статичне думку про себе, тоді як лідери шляхом постійного прагнення до свого максимального самовираження повинні періодично оновлюватись [2].

Люди не до кінця розуміють сенс концепції. Вони часто плутають емоційний інтелект з особливою формою харизми або навичок спілкування. Вони не розуміють, що деякі аспекти їх життя можна поліпшити, думаючи приблизно так: або у вас щось є, або цього немає [4].

Історії про успішну життя та історії-скарги містять у собі різні імпліцитні моделі метафори життя як подорожі. Для «успішного» подорожі характерні послідовність, спрямованість вгору, різноманітність, свідомість і довільність; «неуспішне» подорож характеризується повторюваним чи низхідним рухом, воно позбавлене напрямки, хаотично, безглуздо і пасивно [3].

### Список літератури

1) Абульханова-Славская К.А. Стратегія життя/. К. А. Абульханова-Славская – Вид-во: Мысль, 1991, – 304 с.

2) Бенніс У. Як стають лідерами /Т. Батлер-Боудон. Ж: Біграфії і мемуари. – Вид-во: Ексмо, 1989, – 102 с.

3) Бочавер, А. А. Метафора як спосіб внутрішньої репрезентації життєвого шляху особистості / А. А Бочавер // Психологічний журнал. Москва, - 2008. Т. 29, № 5. –С. 54–62.

4) Д. Гривз, Т. Бредберрі Емоційний інтелект 2.0/Гривз Д., Бредберрі Т. Ж:Зарубіжна ділова літ-ра, Научно-популярна літ-ра . – 31 с.

*Кашуба Н.О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СТИЛІВ СПІЛКУВАННЯ

Проблема гендерних особливостей стилів спілкування полягає в тому, що для чоловіків характерним є виокремлення свого «Я», а для жінок - актуалізація «Ми» в налагодженні професійних ділових контактів.

Риса жіночої поведінки-прагнення створити гарну атмосферу спілкування, та уникати засобів, які можуть образити співрозмовника, демонструвати загальну позитивну налаштованість. Щодо чоловічої вербальної поведінки, то вона демонструє загальний негативний настрій комуніканта, небажання враховувати інтереси співрозмовників. Проблема дослідження особливостей вияву людського чинника в мові є встановлення лексико-стилістичних засобів та способів їх транслювання залежно від статі комунікантів. У цьому сенсі слід наголосити на вживанні лексичних одиниць із семантичною функцією кваліфікації ступеня вияву ознаки. Для зображення вербальної поведінки жінок типовим є підсилення ступеня вияву певної ознаки шляхом таких інтенсифікаторів: дуже, надто, надзвичайно, вельми, сильно, страх (як), здорово, тощо.

Отже, жінки схильні перебільшувати вияв ознаки, а чоловіки - вживати вульгаризми, грубі й лайливі слова. Жінки вживають слова зі значенням невпевненості (мабуть, очевидно,), а чоловіки демонструють свою переконаність (я глибоко переконаний, що й казати, зрозуміло).



міло). Бажання чоловіків показати у спілкуванні з жінками високий рівень ерудиції спонукає їх до вживання професійної лексики.

Гендерні особливості спілкування виявляються в етикетному спілкуванні. Під час розмови жінки відверто дивляться у вічі співрозмовника, чоловіки ж уникають прямого погляду. Жінки починають і підтримують розмову, а чоловіки контролюють і керують перебігом. Жінки частіше ніж чоловіки просять вибачення, докладно щось пояснюють.

У етикетних ситуаціях знайомства чи прощання домінує чоловіче мовлення, що виявляється у компліментах та цілуванні руки жінки.

Запропоновані висновки про гендерні аспекти спілкування не претендують на універсальність, але заслуговують на увагу цієї проблеми.

І якщо гендерна лінгвістика в українській науці - нова галузь дослідження, прикладом нових лінгвістичних досліджень є роботи, в яких порушуються питання про відмінності в мовній поведінці жінок і чоловіків. Сучасні дослідники прагнуть показати мовні світи жінок і чоловіків і таким чином пролити світло на відмінності в комунікації. Дослідники задаються питанням, які відмінності бачать жінки в чоловічій комунікації і як оцінюють жіночу мову чоловіки. К. Оперман, Є. Вебер, говорячи про відмінності в комунікації, виходять з того, "що спочатку жінки і чоловіки переслідують різні цілі при комунікації. У чоловіків мова йде переважно про інформацію, жінки при спілкуванні шукають акцентуації зв'язку, людської близькості. Жінки мають потребу у підтвердженні своїх особистих якостей, чоловіки, не мають в цьому.

Отже, з цього випливає, що мета жіночого спілкування - це досягнення узгодження та мінімізації відмінностей, тоді як чоловіки віддають перевагу "незалежність" в розмові.

### Список літератури

1. Добренев В.И. Психодинамическая социология Эриха Фромма: Учеб. пособие. М., Альфа-М, 2006. С. 121.
2. Ильин Е.П. Пол и гендер /– СПб.: Питер, 2010.- 688 с.
3. Морозов А. С. Исследование межличностного восприятия в группе / А. С. Морозов // Вопросы психологии. – 2004. – №4. – С. 18-24.

*Ковальова В.С.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **МАНИПУЛИРОВАНИЯ ВСИСТЕМЕ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ–СТУДЕНТ»**

Данная проблема в особенности важная и существенная наряду с иными трудностями нынешней психологии. Манипулятивное влияние оказывается на человека регулярно. Мы ощущаем его в разных областях жизнедеятельности и не всегда индивид может осознать и определить, что он стал жертвой манипуляции. Иногда, индивид сам того не зная, способен манипулировать другими людьми.

Постепенно термин «манипуляция» начал применяться и в контексте межличностных взаимоотношений. Именно, равно как согласно объекту, таким образом и согласно предмету явление манипуляции оказалось в окружении трудностей, волнующих напрямую психологию[1]. Для того чтобы обучиться различать манипуляцию от других видов психологического влияния необходим инструмент, предоставляющий довольно конкретно это делать. Подобным инструментом обязано стать определение манипуляции как вида психологического влияния.

Манипуляции в концепции «преподаватель-студент» более подробно рассматривается в трудах А.И. Тарелкина. Его изучение «Манипуляции студентов как причина трудностей общения преподавателей ВУЗов», отдано вопросу манипулирования в преподавательском общении в высшей школе. В исследовании аргументируется то, что манипулятивное влияние учащихся считается значимым фактором проблем преподавательского общения, приведены сведения о распространенности и уровне затрудненности для преподавателей вузов определенных студенческих манипулятивных приемов, выявляются психологические проявления проблем общения преподавателей, стимулированных манипуляциями студентов, указываются индивидуальные отличия в интерпретации преподавателями вузов ситуаций манипулятивного влияния равно как ситуаций затрудненного общения. Мы обнаружили более типичные манипулятивные приемы. Манипулирование считается довольно популярным феноменом в общении преподавателей и студентов. Подобным способом, мы выявили студентов и

преподавателей, какие они применяют оказания воздействия друг на друга.

Манипулятивные приемы студентов на оказания влияния преподавателя: 1)Надавить на жалость — вызвать у преподавателя сочувствие, сострадание, рассказывая о проблемах личного, семейного, профессионального характера, проблемах здоровья; 2)Разговаривать на интересующие преподавателя темы: попробовать пошутить с ним, перевести разговор в другое русло, запутать его, «найти конек» преподавателя и задавать вопросы, пытаться отвлечь преподавателя на другие темы;3)Отпроситься с занятия с выдуманной легендой — отпроситься у преподавателя под надуманным предлогом: «мне нужно в больницу», «приехали родители», «трудно добираться домой», «меня вызывают в деканат» и др; 4)Вызвать чувство симпатии — стараться произвести впечатление на преподавателя, используя внешность, одежду, флирт;5) Хвалить себя — пытаться произвести впечатление, используя зачетку и личный авторитет. «У меня самый высокий рейтинг в группе», «Я лидер группы», «Я лучше всех в группе знаю предмет»,сравнить себя с более слабыми студентами;6) Создать образ хорошего ученика — понравиться преподавателю, создать себе имидж «хорошего человека»: вести себя так, как он желает, поддерживать его точку зрения, поддакивать и внимательно слушать,приспосабливаться, подстраиваться под его настроение, дать понять, что у тебя такие же интересы;7)Изобразить заинтересованность предметом — показать видимость, что очень серьезно относишься к предмету, задавать вопросы, вступать в дискуссии, на любой вопрос преподавателя стараться ответить, щеголять научными терминами, подойти после занятий к преподавателю, проявить интерес к его предмету, т.е. засветиться, демонстративно подсказывать отвечаючи, подсказывать преподавателю, приносить на занятия книги, смотреть понимающе на преподавателя во время лекции, сделать умное выражение лица,садиться на первую парту; Манипулятивные приемы студентов на оказания воздействия преподавателя: 1)Надавить на сострадание — спровоцировать у педагога сочувствие, рассказывая о трудностях: личного, семейного, профессионального характера; 2)Беседовать на интересующие преподавателя проблемы: пошутить с ним, переместить диалог в иное направление, запутать его, узнать любимое занятие преподавателя и задавать вопросы, стараться отвлечь преподавателя на другие темы; 3)Отпроситься с обучения с вымышленной басней — отпроситься у

преподавателя под надуманным поводом: необходимо в клинику, приехала бабушка, сложно добираться домой, меня вызывают на кафедру; 4) Спровоцировать чувство расположения — стараться произвести впечатление на преподавателя, применяя внешний вид, одежду, кокетство; 5) Одобрять себя — старается произвести впечатление, применяя зачетку и личный авторитет: «У меня наиболее большой показатель в группе», «Я староста группы», «Я лучше абсолютно всех в группе понимаю предмет», сопоставляет себя с наиболее слабыми студентами; 6) Сформировать облик хорошего учащегося — прийти по душе преподавателю: вести себя таким образом, равно как он хочет, поддерживать его мнение, льстить и тщательно выслушивать, адаптироваться, подстраиваться под его расположение духа; 7) Показать интерес к предмету — продемонстрировать видимость, что весьма всерьез относишься к предмету; подойти после занятий к преподавателю, красоваться академическими определениями, показать заинтересованность к предмету, т.е. заблистать; акцентированно давать подсказку отвечающим, давать подсказку педагогу, приносить на занятия книги, глядеть понимающе на преподавателя во время лекции, делать умное выражение лица, усаживаться на первую парту; 8) Ложные объяснения неподготовленности; 9) Применяют угрозы — угрожать преподавателю, шантажировать его, применять угрозы пожаловаться руководству, угроза о расправе над ним, пригрозить родителями, грозить самоубийством; 10) Посодействовать на физическом уровне — проявить или предложить собственную физическую помощь в каком-либо процессе; 11) Давление группой — проявлять коллективное давление на преподавателя: «Вся группа просит не проводить занятие», «Делаем балаган», «Вы нам ничего не задавали» [4,5].

Манипулятивные приемы преподавателей на оказание влияния студента: Авторитет (Барин) — определенная вольность в оценке определенными преподавателями знаний учащихся, произвольное предъявление условий к экзамену/зачету (посещение пар студентами, присутствие конспектов при себе, опоздание и т.п.); угроза проучить оценкой в конце семестра за нарушения студентом определенного режима; не предоставлять объяснения на выполняемое задание, потом подвергать наказанию за «неправильное выполнение»; 2) Одобрение — излагать собственное удовлетворенность трудом либо акцентированно определяя одного учащегося в образец другим учащимся; 3) Положительное поощрение — учащиеся вузов, останутся в выигрыше в случае если осуществляют: не ста-

нут поднимать шум и уйдут раньше домой, посетят дополнительное занятие и потом высокую оценку; 4) Бонусы— поощрение наилучших учащихся за добросовестную работу во всем семестре или хорошо сделанное задание, или за все то, что преподаватель «сочтет» необходимым награждать; 5) Оценки — угрозы проучить оценкой за нехорошее поведение, недобросовестное отношение к учебе, занижать оценки мотивируя это: «Ты умеешь лучше»; 6) Угрозы — стремиться запугать учащихся, «Будешь продолжать в том же духе вылетишь из вуза», «Не будешь сдавать во время работу — допустишься к экзамену через год», угрозы администрацией университета, многочисленными пересдачами зачета/экзамена/контрольной[4,5].

Подобным способом. Согласно словам Э. Шострома, отличительная черта манипуляции заключается в этом, то что манипулятор устремляется спрятать собственные намерения. По этой причине с целью абсолютно всех помимо самого манипулятора, манипулирование представляет скорее как результат реконструкции, истолкования тех либо других его операций, а никак не прямое решение [1].

### Список литературы

1. Шостром, Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром. — М.: Апрель-Пресс, Психотерапия, 2008. — 192 с.
2. Шейнов, В.П. Скрытое управление человеком / В.П. Шейнов. — Москва: АСТ, Харвест, 2006. — 816 с.
3. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е.Л. Доценко. — Москва: ЧеРо, Издательство МГУ, 1997. — 344 с.
4. Фабри, К.Э. Основы зоопсихологии: Учебник для студентов высших учебных заведений / К.Э. Фабри. — Москва, Российское психологическое общество, 1999. — 464 с.
5. Знаков, В.В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования / В.В. Знаков // Психологический журнал, № 5, 2000. — С. 16—22.

*Луговая М.С.  
г. Харьков, Украина.*

Харьковский национальный педагогический университет  
имени Г.С. Сковороды

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА**

Проза жизни: вчера - рано, завтра - поздно, сегодня - некогда. Рано или поздно каждый лидер сталкивается с подобной дилеммой. Разрешить такую задачу поможет раздел психологии, который изучает тайм-менеджмент.

Объектом изучения работы является время, а именно его использование в повседневной жизни. Предметом работы является тайм-менеджмент или управление временем, как один из наиболее важных аспектов жизни каждого человека, а особенно лидера. Управление временем связано в первую очередь с самопознанием, выявлением своих сильных сторон и своих слабостей, с приобретением новых навыков. Управление временем всегда связано с ценностями и убеждениями человека. Для достижения максимального эффекта необходимо их осознавать. Управление временем непосредственно зависит от ответа на вопрос: «Зачем я это делаю?». Научиться управлять временем можно путем ежедневных тренировок, сознательного контроля над временем, над его продуктивным использованием.

Жизнь не может быть процессом, где есть только работа, но нет отдыха. Важно выделить достаточно времени и на восстановление наших сил. Основная задача - найти разумное соотношение между отдыхом и работой. Этого можно добиться с помощью планирования.

Цель процесса планирования состоит в формировании четкого представления о том, что вам следует сделать. Планирование можно считать эффективным только в случае, если оно позволяет составить четкую картину предстоящей работы. Если процесс планирования не позволяет получить отчетливую картину дальнейших действий, стало быть, в нем есть существенные недостатки. Процесс планирования состоит из трех элементов: определение приоритетности выполнения задач, управление временем и правильная организация рабочего процесса, которая обеспечит выполнение плана.

Например, метод «Швейцарского сыра». В чем его суть: Для того чтобы выполнить неприятную/сложную задачу сначала нужно разбить

ее на несколько более мелких подзадач и выполнять их в произвольном порядке (как бы «выгрызая» из разных мест кусочки большой задачи).

Шесть общих категорий планирования.

1. План работы на день.
2. План работы на неделю.
3. План реализации проекта.
4. Стратегический план.
5. Постановка целей.
6. Определение ценностей.

Построить планирование может помочь еще один уникальный инструмент – «Матрица Эйзенхауэра». Это закон эффективности, который говорит о том, что на все времени никогда не хватает, но его всегда достаточно для самого важного. Поэтому важно собраться и заставить себя сделать в первую очередь то, что принесет наибольшую выгоду и результат. Все дела можно разделить на 4 группы: Срочные и важные; Важные, но не срочные; Срочные, но не важные; Не срочные и не важные.

Важно работать с умом. Это повысит результативность. Каждый индивидуально может определить, что заслуживает внимания, а что нет. Независимо от того, каковы приоритетные задачи, можно уделить им больше времени, рационализировав выполнение рутинных операций. Важно проанализировать, как и куда расходуется время. Результат может удивить. Для того чтобы точно определить, на что оно тратится, рекомендуется вести журнал учета времени. Это поможет понять, что именно, когда и сколько времени тратится, и позволит найти способ оптимизировать свою работу.

Лучший способ преодолеть информационную перегрузку — не допускать в свою систему ту информацию и задачи, которые не представляют собой ценности. И то и другое мешает эффективно справляться со своими обязанностями. Необходимо фильтровать входящую информацию. В случае необходимости поручать выполнение тех или иных задач людям, которые могут это сделать.

Рекомендуется регулярно анализировать, какие методы можно использовать для того, чтобы сделать работу еще более продуктивной, и применить их на практике.

### **Список литературы:**

1. Архангельский, Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 324 с.
2. Зайверт Л. Ваше время в ваших руках/ Л.Зайверт. - М.: Экономика, 1990. – 230с.
3. Кеннеди, Д. Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат. - М.: Альпина Паблишер, 2014. – 164 с.
4. Кови С. Семь навыков лидера. Минск: Вегапринт, 1996. – 411 с.
5. Трейси, Брайан Тайм-менеджмент. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 337 с.

*Лукьяненко В.Р.*

*г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

### **ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА: КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ЛИДЕР**

Лидер — личность, за которым группа признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях. Лидер существует для того чтобы выслушать всех людей которые находятся в группе, взвешивая все за и против и чтобы не было между ними разногласий.

Лидеры – оказывают влияние на товарищей с помощью своих определенных личностных качеств. Как правило все лидеры превосходят других членов группы по крайней мере в одном из личностных качеств, для данного вида групповой деятельности.

Личностные качества лидера:

1. Уверенность – перед своей командой у лидера не должно быть никаких сомнений, он должен четко поставить цель.
2. Правильно поставленная речь – к его словам должны прислушиваться.



3. Сокойствие – путь от хорошего к великому всегда непрост, нужно смотреть трезво на вещи, решать вопросы без паники.

4. Широкий кругозор – лидеру не свойственно мыслить одностронне, путешествуйте, читайте разные интересные книги.

5. Справедливость – лидер координирует взаимоотношения в коллективе, поэтому в оценке поступков и действий других людей должен быть справедлив. Люди уважают такого лидера, который никогда не забывает об их интересах. Если вы сконцентрированы на том, что вы можете дать своим последователям, а не на том, что можете от них получить, те будут уважать и любить вас, а это сделает ваши взаимоотношения длительными и более прочными.

#### 6. Организаторские способности

К примеру – лидер должен поддерживать отношение со всей группой, чтобы знать каждого члена своей группы, и уметь оценивать их способности. Например на соревнованиях, чтобы команда одержала победу, группа должна быть системой, и чтобы она хорошо работала нужно чтобы каждый делал то к чему у него есть способности, для этого и нужен лидер.

Одним из важных критериев уровня развития группы является сплоченность коллектива - качество, которое характеризует его прочность и устойчивость психологических связей между членами коллектива в рамках социальной общности. Чем сплоченный коллектив, тем вероятнее, что он способен и противостоять влиянию внутренних и внешних факторов, которые его дезорганизуют.

Выделяют следующие факторы, способствующие сплоченности коллектива:

а) идейная сплоченность;

б) межличностная сплоченность в) организационная сплоченность

Итак, следует выяснить, какие средства и методы усиливают сплоченность коллектива. Прежде всего, это воспитание, позволяет достичь соответствия ориентации членов коллектива на определенные ценности, цели и задачи, которые люди выполняют. Успешность такого воспитания усугубляет то, что организация совместной деятельности, реализация цели достигаются при четкого взаимодействия и взаимопомощи, которые правильно регулируют межличностные отношения в коллективе.

Решающим фактором для усиления сплоченности коллектива является повышение содержательности и направленности внутренней жизни коллектива, имеет значительно выходить за пределы личностных

интересов и сосредотачиваться на важнейших направлениях общественной жизни и его интересам В структуре образованных групп четко проявляется иерархия статусов их членов, определяемых различными социально-психологическими факторами из них входят в состав подгруппы лидеров.[1, 166].

### Список литературы

1. С. Д. Максименко – Общая психология, Київ «Центр навчальної літератури», 2004. – 272 с..
2. Уоррен Бенис – Как стать лидером – издательство Williams, 2006. – 208 с.

*Маляров В.А., Воробйова В.С.  
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА В СТРУКТУРІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Проблема лідера та лідерства інтенсивно досліджувалась на початку ХХ століття. Але на сьогоднішній день процес формування лідерських якостей особистості керівника і управлінських умінь потребує вдосконалення. Вирішення цієї проблеми дозволить сформувати корпус професійних керівників - лідерів, менеджерів виробничої сфери, які вкрай потрібні для економічного розвитку нашої держави. Тому вибір теми дослідження є актуальним і має прогностичний характер.

Лідерські якості особистості у різних сферах діяльності були об'єктом досліджень Г.К. Ашиної, О.В.Гаман-Голутвіної, С.А. Калашнікової Є.В. Охотського, М.А.Павловського, О.О.Паутова, О.Г. Романовського, Р.В.Стогдилла, Р.Б. Кеттелла, К.І.Платонова, М.М. Левітова.

Лідерство — це здатність впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей; це тип управлінської взаємодії, заснований на найбільш ефективному для да-

ної ситуації поєднанні різних джерел влади і направлений на спонування людей до досягнення загальних цілей [1,180с].

Лідер – це член групи, який в будь-яких ситуаціях здатен впливати на поведінку інших членів групи. На протязі багатьох років це питання залишалося найважливішим при вирішенні того, як досягти успіху. Увага при цьому концентрувалася на особистих якостях керівника. Так, Конфуцій говорив, що великий керівник повинен володіти тонким і глибоким проникненням у характер і почуття своїх працівників.

М.Д. Виноградський зазначає, що лідерські якості керівника як виразника і захисника інтересів членів колективу вимагають від вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Він повинен турбуватись про те, щоб не було простоїв через погану організацію праці, щоб робота була справедливо розподілена між працівниками, а також щоб оплата праці була згідно якості виконаної роботи та об'єму виконаної роботи. Керівник колективу повинен сприяти працівнику, який прагне знайти краще використання своїм силам і здібностям на іншому робочому місці або в іншому підрозділі підприємства та дбати про кар'єрний ріст своїх підлеглих. Він повинен знати інтереси працівників і надавати їм допомогу у вирішенні соціальних та побутових проблем.

Відповідно до особистісної теорії лідерства, також відомої за назвою теорії великих людей, кращі з керівників мають певний набір загальних для всіх особистих якостей. Розвиваючи цю думку, можна затверджувати, що якби ці якості могли бути виявлені, люди могли б навчитися виховувати їх у собі й тим самим ставати ефективними керівниками [3]. Деякі із цих зазначених рис: знання; інтелект; чесність, здоровий глузд; ініціативність; зовнішність.

У сучасній науці вагому роль в теорії та практиці розвитку лідерських якостей фахівця відіграють дослідження О.Г.Романовського. Зокрема, автор зазначає, що харизматичний лідер повинен мати від 20 до 72 лідерських якостей. Найбільш продуктивною кількістю лідерських якостей є 20. Необхідно за допомогою самоаналізу й тестування виділити свої 20 лідерських якостей і працювати над їх розвитком. Якщо лідер буде намагатися розвинути у себе всі 72 якості, то його увага буде розфокусована між ними і він не зможе концентруватися на чомусь конкретному для свого особистісного саморозвитку [4].

Виховання лідера і його самовиховання полягають у виробленні вміння вести за собою людей, установлювати стосунки з ними і на цій основі організовувати управління. Справжнього лідера відрізняють не

честолюбство, бажання й уміння виділитися із загального середовища, щоб показати свою вищість, а природне право сильної,вольової,професійно грамотної й водночас інтелектуальної особистості вести за собою людей. Лідер має бути головою своєї групи, провідником ідей, що сприяють розвитку групи і відповідають інтересам її членів.

Керівник виробничого підприємства з лідерськими якостями повинен шукати інформацію про нові технології, можливості їх впровадження у сфері економіки, щоб знати, як підняти якість своєї виробничої техніки і для того, щоб залишатися попереду. Тому інформаційно-пошукові особливості також відіграють значний вплив на діяльність справжнього лідера.

Тому кращі керівники-лідери повинні володіти визначеним набором лідерських якостей особистості, формування яких базується на сукупності комунікативних, організаційних, інтелектуально-логічних, світоглядних, творчо-методологічних, інформаційно-пошукових та морально-психологічних аспектах. Лідерські якості керівника як виразника і захисника інтересів членів колективу вимагають від нього вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Керівник колективу повинен сприяти працівнику, який прагне знайти краще використання своїм силам і здібностям на іншому робочому місці або в іншому підрозділі підприємства.

### Список літератури

- 1.Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник / И.Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, 1995. – 480 с.
- 2.Мистецтво управлінської діяльності і лідерство / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – с. 65-70.
- 3.Мартиненко М.М. Основи менеджменту: Підручник / М.М. Мартиненко. – К.: Каравела, 2005. – 496 с.
4. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ«ХП», 2017. – 143 стр.

*Мишакова Д. А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІКИ ЛІДЕРА**

Розуміння значення знань про психіку є дуже важливим, оскільки вона є основою для всіх психічних процесів, явищ, станів і властивостей. Саме психіка визначає як ми будемо сприймати і ставитися до навколишнього світу, як людина буде задавати (формувати), регулювати і направляти свою поведінку, і діяльність.

Психіка – це властивість високоорганізованої живої матерії, що полягає в активному відображенні суб'єктом об'єктивного світу, у побудові суб'єктом невідчужуваною від нього картини цього світу і регулювання на цій основі поведінки і діяльності. Тобто психіка «будує» картину зовнішнього світу в суб'єктивній формі і допомагає в регуляції нашого життя.

Від гарного лідера люди очікують добре організованої роботи, багато ідей та мотивації на їх реалізацію, обізнаності у багатьох питаннях, ставиться висока планка щодо розумових здатностей, комунікативних вмінь, також повинен мати добре розвинуту волюву сферу. Усі ці «очікування» є вимогами до психіки людини, а саме до її психічних процесів (пізнавальні, волюві, емоційні) та властивостей. Таким чином, лідер має «особливу» психіку, яка допомагає бути йому лідером, вдало справлятися зі своїми обов'язками, регулювати та направляти свою діяльність, а також своїх підлеглих.

## **Список літератури**

1. Айзенк Г.Ю. Исследования человеческой психики / Пер. А. Озерова — М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. — 480 с.
2. Маклаков А.Г. Общая психология. [Учебник для вузов] / А.Г. Маклаков — СПб.: Питер, 2008. — 583 с.
3. Немов Р.С. Общие основы психологии / Р.С. Немов. — [4-е изд.]. — М.: ВЛАДОС, 2003. — 688.

*Спіцина В.В.*  
*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО ЛІДЕРСТВО СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Актуальність дослідження проблеми уявлень про лідерство продиктована стрімким зростанням попиту на лідерство як здатності об'єднувати інших людей для досягнення поставлених цілей. Зміни, що відбуваються в сучасному світі щодня, ставлять нові вимоги, що пред'являються до лідера. Новим у дослідженні даної проблеми є, по-перше, вивчення гендерного аспекту в уявленнях про лідерство, пов'язаного з характерним для сучасного суспільства процесом вирівнювання соціальних прав чоловіків і жінок, що призводить до зміни традиційних уявлень про лідерської ролі. По-друге, це особливості формування уявлень про те, яким повинен бути лідер, в студентських групах.

Особливе значення для розуміння ключових питань, пов'язаних з лідерством, мають роботи Р. Л. Кричевського та Є. М. Дубовського, Б.Д. Паригіна, О. Г. Романовського, О. С. Пономарьова, Т. В. Гури.

Метою дослідження є вивчення особливостей уявлень про лідерство в студентських групах.

Предмет дослідження - процес формування та особливості уявлень про лідерської ролі студентів технічної та гуманітарної спеціальностей.

Завдання дослідження:

1. Вивчити особливості уявлень про лідерської ролі в студентських групах.
2. Шляхом дослідження визначити психологічні відмінності уявлень про лідерство студентів технічної та гуманітарній спеціальностей.
3. Емпірично встановити роль гендерного аспекту у формуванні уявлень про лідера, лідерських якостях.

У дослідженні прийняло участь 89 студентів технічної та гуманітарної спеціальностей Національного технічного університету «Харківського політехнічного інституту».

У даній роботі було досліджено, які особистісні якості, на думку студентів, притаманні еталонному лідеру.

Нами були використані наступні методики:

---

1. Методика особистісного диференціалу (адаптованого в НДІ ім. В.М.Бехтерева)

2. Методика «Невербальні характеристики рольового спілкування» В. А. Лабунської.

3. Методика визначення типу гендерної самоідентичності С. Бем.

4. Методика вивчення лідерського стилю Р. Бейлза – К. Шнейер, модифікація Т. В. Бендас.

За результатами дослідження ми виявили, що студенти технічної спеціальності вважають, що справжньому лідеру повинна бути притаманна скромність та скритність. В залежності від ситуації може відмовлятися від своєї лідерської позиції, а також власної думки, уникати конфліктних ситуацій і намагатись вирішити будь-яке питання мирним шляхом. У професійній діяльності, в першу чергу, повинна бути орієнтація на взаємовідносини. Тобто, він має прагнути якомога більше питань вирішувати колегіально, систематично інформувати підлеглих про стан справ у колективі, правильно реагувати на критику.

Студенти-психологи вважають, що для успішної діяльності лідер має бути вольовим, твердим у своїх переконаннях та рішучим в залежності від того, чи потребує цього ситуація. Діяльність повинна бути спрямована на завдання. Найважливіше, що повинен робити лідер – розподіляти завдання серед підлеглих, планувати, складати графіки робіт, розробляти підходи до їх виконання, забезпечувати всім необхідним.

Методика «Невербальні характеристики рольового спілкування» В. А. Лабунської показала, що усі студенти вважають, що еталонний лідер під час проведення переговорів повинен дивитися співрозмовнику в очі та голосно розмовляти. Такий вибір пояснюється тим, що лідер повинен вміти донести думку, свою ідею до співрозмовника, а також переконати у сказаному та схилити на свій бік. деякі студенти-інженери обрали такі характеристики як «цілувати», «сидіти прямо, поклавши руки на коліна», «тримати руки на стегнах» та «плакати». Натомість жоден із психологів не обрав ці характеристики.

Більша частина студентів-інженерів обрали таку характеристику як «схрещувати руки на грудях», серед психологів дана характеристика обрана значно менше. Причиною цьому може бути те, що психологи знають, що означає той чи інший жест в невербаліці.

Отже, у результаті глибокого вивчення теоретичного матеріалу та практичного завдання, розгляду різних точок зору на проблему лідерства і виявлення певних відмінностей, ми прийшли до висновку,

що вивчення особливостей уявлень про лідерство саме на прикладі студентських груп представляється одним з пріоритетних напрямків психології лідерства.

Лідером людина стає в силу впливу сукупності факторів – таких як його соціальний статус, особистісні особливості, виконувані ним соціальні ролі і безліч інших.

### **Список літератури**

1. Белякова Н.В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: Дис. ... канд. психол. наук / Белякова Наталья Владимировна. – М., 2002. – 197 с.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. / .Бендас Т.В. – СПб: Питер, 2009.– 431 с.
3. Захарова Л.Н. Личностные особенности, стили поведения и типы, профессионально самоидентификации студентов педагогического вуза / Л.Н. Захарова // Вопросы психологии. – 1998. – № 2.
4. Якунин В. А. Психология учебной деятельности студентов / В. А. Якунин – СПб: Полиус, 1994. – 620 с



## СЕКЦІЯ 2 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ДОСВІД У ФОРМУВАННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

*Аношина Г.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ (ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ЗАКЛАДУ)

Процес розвитку корпоративної культури є безперервним, оскільки КК може частково змінюватися під впливом різних факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Саме культура визначає шляхи вирішення проблем і способи організації та взаємозв'язки в процесі організації діяльності підприємства. Тому будь-які перетворення, локального чи глобального масштабу, на підприємстві будуть неефективними без відповідної зміни корпоративної культури, оскільки вона має фундаментальне значення для вибору напрямків розвитку підприємства[1].

Корпоративну культуру розглядали у своїх працях зарубіжні вчені Р. Кілман, К. Голд, Г. Морган, М. Мескон, М. Елвесон, Р. Рюттінгер, Д. Ньюстром, К. Девіс, Л. Джоуел та інші. Досить вдалим, на нашу думку, є визначення поняття корпоративної культури, запропоноване Д. Елдріджем і А. Кромбі, де корпоративна культура розглядається як унікальна сукупність норм, цінностей та переконань, що визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених цілей[3].

Культура – це своєрідний набір кодів, які приписує людині визначену поведінку з притаманними їй переживаннями і думками, оказує на неї, тимсамим, управлінське (вплив).

Культура є предметом вивчення філософії, культурології, історії, мистецтвознавства, лінгвістики (етнолінгвістики), політології, етнології, психології, економіки, педагогіки та інше.

Поняття «корпоративна культура» також знаходиться на стику декількох галузей знань, таких як менеджмент, організаційна поведінка, соціологія, психологія, культурологія.

Культура організації, компанії, фірми – не є синонімом поняття «клімат». Вона сама припускає клімат, цінності, стиль поведінки, взаємовідносини в даній організації. В її поняття входять: де які постійно повторюючися характеристики поведінки людей, наприклад: форми прояву шанобливості, манера поведінки, ритуали, норми виробничих груп, філософія, яка визначає політику організації по відношенню до робітників або заказникам, «правила гри», яких треба дотримуватись, аби досягти успіху в організації[2].

Метою є дослідження процесу формування корпоративної культури організації.

Завдання виявлення особливостей формування корпоративної культури.

Для формування корпоративної культури організації, яка б підтримувала стратегію організаційного розвитку, керівництво повинно зробити ряд кроків, що виділяються у такі основні етапи:

1) опрацювання місії організації, визначення стратегії, основних цілей і цінностей (пріоритетів, принципів, підходів, норм і бажаних зразків поведінки);

2) вивчення існуючої корпоративної культури. Визначення ступеня відповідності існуючої корпоративної культури стратегії розвитку організації, виробленої керівництвом. Виявлення позитивних і негативних цінностей;

3) розробка організаційних заходів, спрямованих на формування, розвиток або закріплення бажаних цінностей і зразків поведінки;

4) цілеспрямований вплив на корпоративну культуру з метою подолати негативні цінності і розвинути настанови, що сприяють реалізації розробленої стратегії;

5) оцінювання успішності впливів на корпоративну культуру і внесення необхідних коректив[4].

Висновки. З упевненістю можна стверджувати, що процес функціонування підприємницької діяльності не може ефективно існувати без утвердження і розвитку корпоративної культури. Глибоке дослідження елементів корпоративної культури потрібне як для сучасної управлінської науки, так і для практики використання цих ідей у діяльності. Корпоративна культура – це невидимий, проте дуже відчутний і важливий чинник формування внутрішнього середовища підприємства, який проявляється в його діяльності. Адаптованими до різноманітних трансформацій є тільки ті організації, які повсякчас вдосконалюють свою корпоративну культуру, і на перший план став-

лять моральні цінності, дотримуючись яких, можна побудувати ефективну корпоративну культуру для успішної діяльності підприємств. Керівникам підприємств необхідно зосередити увагу на такому аспекті діяльності як культуротворення – створення, розвиток та всебічна підтримка корпоративної культури для ведення свого бізнесу. Адже, чим сильніша корпоративна культура, тим сильніша компанія, а потужна корпорація є важливою складовою стабільності соціально-економічного й громадсько-політичного життя держави.

### Список літератури

1. Захарчин Г.М. Корпоративна культура [Електронний ресурс] / Рада Михайловна Грановская – Режим доступу до ресурсу: <http://nebotan.info/corporative/mechanism.php>.
2. Юрченко В.В. Корпоративна культура в організації [Електронний ресурс] / В.В. Юрченко, Ю.В. Мельник Режим доступу до ресурсу: <http://www.centre-kiev.kiev.ua/bib/files/nmm/KK16.pdf>

*Ардашева. А. В*  
*г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

### **ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Актуальность проблемы. В данный момент наше время очень быстро начинают появляться новые организации. Некоторые из них активно развиваются, что в дальнейшем позволяет им становиться конкурентоспособными и выходить на рынок труда. А остальная часть не может себя реализовать, из-за чего они терпят поражение. Возможно, одной из причин, является незнание молодых руководителей, о формировании его имиджа, как одного из элементов имиджа организации. То есть каждый руководитель должен знать, как уметь сформировать позитивный имидж себя и соответственно своей организации.

Цель – исследовать методы формирования позитивного имиджа руководителя организации.

Обзор литературы. Существует большое количество исследований, посвященных формированию имиджа руководителя. Данную проблему разрабатывают Харитоновна Е. В., Зверинцев А. Б., Берд П., Почепцов Г. Г., Браун Л., Криксунова И., Колоскова М. и др. Каждый человек должен помнить, чрезвычайно важно при первом знакомстве произвести правильное впечатление. Имидж человека, как и первое впечатление, формируется в течение короткого промежутка времени, и чтобы его потом изменить надо будет приложить много сил.

Изложение основного материала. Имидж - это сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа сильно эмоционально окрашенный образ чего-либо или кого-либо [1].

Имидж руководителя - это целостный непротиворечивый образ руководителя в сознании окружающих и подчиненных, который соответствует целям, нормам, ценностям, принятым в организации и ожиданиям, предъявляемым к руководителю [2].

Имидж руководителя включает представления о способностях, установках, ценностных ориентациях, психологических характеристиках и внешности руководителя [1].

В силу объективных условий, имидж может быть позитивным, негативным [1].

Составляющие имиджа любого человека это:

- 1) внешний вид (одежда, прическа);
- 2) мимика (когда человек улыбается, люди невольно начинают ему симпатизировать);
- 3) жесты и походка;
- 4) манера говорить (умение точно выражать свои мысли, скорость речи, интонация, тембр и высота);
- 5) эрудированность;
- 6) умение себя презентовать;
- 7) «слухи или слава» (то, как отзываются о нем другие люди).

Один из методов формирования позитивного имиджа руководителя может быть самопрезентация с помощью сторителлинга. Сторителлинг – это метод донесения информации путем рассказывания поучительной, смешной или трогательной истории с реальными или вымышленными героями, его используют для того, чтобы достичь определенной цели, повлиять на собеседника, дать информацию о себе. Так руководитель может рассказать о себе, о своих падениях и взлетах, своим

подчиненным. Таким образом, они будут считать его своим. Понимать, что руководитель прошел те же трудности, что и они и также делал ошибки. Так как, такие истории более эмоциональны и интересны, это может мотивировать персонал. Также руководитель может более эффективно доносить нужную информацию до подчиненных. Через истории можно продвигать корпоративные ценности и принципы внутри компании. Таким образом, через рассказывания историй, у персонала формируется положительное отношение к работе и их руководителю.

Этот метод формирует позитивный имидж руководителя внутри организации. В дальнейшем, работая с этим методом, можно будет создать программу нарративного влияния на персонал с целью, формирования позитивного имиджа руководителя.

### Список литературы

- 1) Харитонов Е. В. «Имидж организации - миссия выполнима» // Со-Общение. 2007. – 217 с.
- 2) Колоскова М. Внутренний имидж руководителя компании // Персонал Микс – 2001. – № 6. – 23-27 с.

**УДК 159.923.2:378**

*Книш С.Б.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ УПРАВЛІНЦЯ**

Актуальність проблеми. Успішність поступального розвитку системи управління значній мірі залежить від якості управління організаціями.

Завдання, які стоять сьогодні перед організаціями, підприємствами, вимагають формування у її керівників нових компетенцій, готовності до вирішення нестандартних ситуацій, здійснення інноваційної діяльності, активному використанню інформаційних ресурсів і технологій.

Разом з тим, зростаючі вимоги до компетентності управлінців істотно перевищують відповідну компетентність діючих адміністраторів.

Більшість проблем, що виникають і труднощів в управлінні пов'язані саме з несформованістю професійної компетентності керівників.

Явний дефіцит такої управлінської компетентності часто гальмує реалізацію конкретних проектів, програм розвитку організацій, підприємств, що проводяться в рамках модернізації вітчизняної економіки, є серйозною перешкодою на шляху реального розвитку системи управління в цілому і конкретної організації зокрема.

У зв'язку з цим потреба в переосмисленні цілей, змісту, організації та технологій формування професійної компетентності керівників стають державною проблемою.

Мета роботи - визначити як підвищити професійну компетентність та моральні якості управлінця.

Аналіз досліджень та публікацій. Вивченням проблеми підвищення професійної компетентності та моральних якостей управлінця займаються А. Андреев, С. Архипова, В. Байденко, В. Болотов, Н. Гарашкіна, О. Губарева, С. Демченко, В. Жирова, Д. Іванов, Е. Ісламгалієв, В. Колесов, Т. Колодько, В. Носков, О. Овчарук, О. Павленко, В. Петрук, М. Розумний, О. Руденко, Н. Селезньова, В. Серіков, Ю. Фролов, Л. Шевчук, Т. Щербан та ін. Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що поняття «професійна компетентність» широко вживається в освіті у різних значеннях. Ми дотримуємося позиції тих вчених, які не зводять компетентність до суми компетенцій і не ототожнюють їх, натомість вказують на їхню залежність і взаємообумовленість. З одного боку, є компетенція — коло повноважень, відчужена, наперед задана соціальна вимога (за Т. Отрошко), норма, яким повинен відповідати фахівець, а з іншого — система сформованих особистісних якостей, які наявні у структурі особистості фахівця, результат професійної діяльності, його надбання, компетентність. Наявність / відсутність компетенцій відображається на рівні розвитку інтегральної професійної компетентності фахівця, а компетентність, у свою чергу, диктує особистості усвідомлення необхідності його розвитку, та моральних якостей.

Виклад основного матеріалу. Професійна компетентність та моральні якості управлінця складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності і визначається рівнем сформованості професійних знань і умінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, що необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій з досягнення цільових

настанов. Щоб компетентність як потенційна можливість особистості сприяла ефективній професійній діяльності, необхідні певні об'єктивні умови, відповідна мотивація, вольові зусилля і визначена актуалізація одержаних знань. Особа управлінця, його професійні та моральні якості можуть служити основою для згуртування колективу, успішного вирішення в сучасних умовах складних завдань в організації.

Отже, підвищення професійної компетентності та моральних якостей управлінця формуються поступово. Зростання професіоналізму управлінської діяльності, а значить і рівня управлінської компетентності відбувається: як результат соціальної зрілості, коли людина пройшла через життєві випробування і навчилася діяти з максимальною самовіддачею, не сподіваючись на те, що вона отримує успіх, як винагороду; коли вона має інтелектуальні, психологічні, комунікативні, та моральні якості, а також загальні здібності до управлінської діяльності; коли людина має внутрішню мотивацію до професійної діяльності, коли вивчається та переймається досвід успішних керівників та моделюються успішні стратегії розвитку особистісних якостей. Тому, загальною основою підвищення професійної компетентності та моральних якостей управлінця виступають уміння, які відображають специфіку управлінської діяльності управлінця: системне бачення проблем у роботі організації, спеціальні знання, які потрібні саме для ефективного здійснення управлінських функцій, уміння організувати творчу діяльність колективу в інноваційному напрямку роботи, уміння сформувати середовище, яке розкриває професійні якості працівників в організації, комунікативні вміння як уміння працювати з колегами по роботі, формувати позитивні стосунки в колективі, а саме: впливати, переконувати, пояснювати, вислуховувати, «вести за собою»

### Список літератури

1. Романовський О. Г. Мовна компетенція як складова формування особистості управлінця ХХІ століття / О. Г. Романовський, І. В. Полянська, В. Ф. Шевченко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2011. – Вип. 28 (32). – С. 3-9.
2. Зимова І.А. Інтегративний підхід до оцінки єдиної соціально-професійної компетентності випускників вузів / І.А. Зимова, Є.В. Земцова // Вища освіта сьогодні. - 2008. - № 5. - с. 14-19.

3. Хоружа Л. Л Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідей / Л.Л. Хоружа // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: Збірник наукових праць. — К.: КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2007. — С. 178–183.

4. Хуторський А.В. Компетенції в освіті: досвід проектування: зб. наукових тр. / Под ред. А.В. Хуторського. - М.: «ІНЕК», 2007. - 327 с.

5. Петровская Л. А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении, - М.: Издательство Московского университета, 2000. – 412 с.

*Кузнецова М.М.*

*г. Харьков, Украина*

Харьковский национальный педагогический университет имени  
Г.С.Сковороды

### **ВЗАИМОСВЯЗЬ ОПТИМИЗМА И ПЕРФЕКЦИОНИЗМА У СТУДЕНТОВ**

В современной психологии до сих пор не получен окончательный ответ на вопрос о том, можно ли отнести перфекционизм к числу психологических источников лидерского потенциала. С одной стороны, получено много эмпирических свидетельств того, что перфекционизм – это характерная особенность академически успешных школьников и студентов, одаренных людей (Н.Г. Гаранян, 2009; Е.П. Ильин, 2011; Г.Л. Чепурная, 2013; M. Adderholt-Elliott, 1990; S. Blatt, 1996; T. Bransky, R. Jenkins-Friedman, D. Murfy, 1987; L. SilvermanL., S. Conarton, 1993). С другой стороны, есть доказательства деструктивной роли перфекционизма в эмоционально-волевой, мотивационной и когнитивной сфере личности в психической регуляции трудовой и учебной деятельности. Так Н.Г. Гаранян, Д.А. Андрусенко и И.Д. Хломов показали, что перфекционизм – это фактор студенческой дезадаптации (2009). В исследовании М.В. Московской прослежены особенности процесса личностной дезадаптации под влиянием перфекционизма (2008). При высоком уровне перфекционизма увеличивается частота таких девиаций, как наркотизация, употребление алкоголя, депрессии, суицидальные мысли и др. Нарушается процесс саморегуляции деятельности, к качеству выполнения которой субъект начинает



прилагать чрезмерно высокие стандарты, не испытывая при этом удовлетворения от достигнутых результатов. Эти обстоятельства побуждали некоторых исследователей (например, D.E. Namachek, 1978; О.И. Кононенко, 2016) выделить нормальный и патологический перфекционизм. При нормальном перфекционизме субъект сохраняет гибкость и способность радоваться достигнутым успехам.

В нашем исследовании проверялось предположение о связи перфекционизма, проявляющегося в саморегуляции учебной деятельности студентов, с их оптимизмом. В соответствии с нашими представлениями (М.М.Кузнецова, 2016), существуют два уровня проявления оптимизма - *стратегический* (т.е. личностный, мировоззренческий, характеризующий убеждения и смысловые установки человека) и *оперативно-тактический* (субъектный, отражающий тот стиль обработки текущей информации, т.е. оптимистический атрибутивный стиль). Мы предположили, что разные виды перфекционизма, ориентированный на себя (ПОС), ориентированный на других (ПОД) исоциально предписанный (СПП) будут по-разному взаимосвязаны с показателями стратегического и оперативно-тактического оптимизма. При этом, у студентов с высокой и низкой успеваемостью взаимосвязи оптимизма и перфекционизма будут различаться.

Оптимизм стратегического уровня диагностировался с помощью Шкалы диспозиционного оптимизма – LOT, адаптация Т.О. Гордеевой с сотр. (2010). Операционно-тактический оптимизм изучался с помощью опросника СТОУН-В (Стиль объяснения успехов и неудач, вариант для взрослых), разработанного Т.О. Гордеевой с сотр. (2009). Три вида перфекционизма диагностировались с помощью Многомерной шкалы перфекционизма П. Хьюитта и Г. Флетта, адаптированной Грачевой (2006). В исследовании приняли участие 290 студентов 1 – 5 курсов ряда украинских вузов. Обнаружено, что общий показатель диспозиционного оптимизма связан с ПОС обратной ( $r_{xy} = -0,16$ ;  $p < 0,01$ ), а с СПП – прямой ( $r_{xy} = 0,17$ ;  $p < 0,01$ ) связью. Студенты-оптимисты, обладающие развитой системой оптимистических диспозиций, значительно реже других проявляют признаки перфекционистских требований, предъявляемых к самим себе. СПП, наоборот, коррелирует со всеми показателями оптимизма мировоззренческого уровня позитивно. Среди оптимистически настроенных студентов чаще встречаются те, кто убежден в чрезмерной строгости окружающих людей к ним.

Показатели оптимистического атрибутивного стиля также отрицательно связаны со шкалой ПОС и положительно – со шкалой СПП. Шкала ПОД ни с одним из показателей оптимистического атрибутив-

ного стиля на статистически значимом у ровне не связана. Студенты-оптимисты обладают более развитыми умениями не брать на себя лишнюю ответственность в двусмысленных ситуациях, когда неудача в учебной деятельности может быть связана как с недостатками самого деятеля, так и с чрезмерно сложными задачами, которые перед субъектом деятельности ставит социум.

В отличие от успевающих студентов, у слабоуспевающих диспозиционный оптимизм в перфекционизме никак не задействован. Связка «Перфекционизм+Диспозиционный оптимизм» как психический регулятор учебной деятельности в высшей школе, проявляется только при достаточно высокой успеваемости студентов и неэффективна при низкой их успеваемости.

У успевающих студентов, в отличие от слабоуспевающих, оказался сформированным своеобразный аффективно-коммуникативный комплекс, благодаря которому они могут без ущерба для себя преодолеть потенциально стрессовые ситуации, возникающие из-за неудачи в решении каких-либо задач (например, учебных). Этот комплекс, возможно, имеет характер особой копинг-стратегии, которая основана на их оптимизме и используется произвольно, или автоматически. Будучи оптимистами, такие студенты могут естественным для себя образом возложить ответственность на свою неудачу на окружающих людей, на социум в целом.

### Список литературы

1. Гараян Н.Г. Психологические модели перфекционизма // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 74-83.
2. Гараян Н.Г. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации / Н.Г. Гараян, Д.А. Андрусенко, И.Д. Хломов // Психологическая наука и образование. – 2009. – №1. – С. 72-81.
3. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
4. Кононенко О.І. Перфекціонізм особистості / О.І. Кононенко. – Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова. ТОВ "Удача", 2016. – 374 с.
5. Кузнецова М.М. Особенности самоорганизации учебной деятельности у успевающих и слабоуспевающих студентов с разными уровнями оптимизма / М.М. Кузнецова // Науковий Вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. – Вип. 3. – Том 2. – 2017. – С. 41-49.

*Логунцова Г.О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ З НЕРВОВО-ПСИХІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ**

Наразі проблема спілкування людей стоїть на досить високому рівні, бо люди вже давно зрозуміли важливість вміння правильно спілкуватися з людьми і тепер все активніше цікавляться цим напрямком. Люди, котрі вміють точно підібрати потрібні слова до певної людини досягають великих успіхів у житті та професійному середовищі. Важливо не тільки вміти самому правильно регулювати свою поведінку, а й вміти розпізнавати різну поведінку та слова свого співрозмовника.

У підставі визначення стійкості лежав підхід К.К. Платонова, який стверджував, що стійкість особистості детермінована темпераментом, який, в свою чергу проявляється незалежно від змісту діяльності індивіда і впливає на індивідуальні особливості психічних процесів [1].

Розглядаючи нервово-психічну нестійкість і нервово-психічну стійкість як два протилежні полюси одного явища, що представляє особливості адаптації людини до нестандартних умов діяльності, наприклад, професійної, можна припустити про існування умовної зони, так званої «золотої середини», в яку будуть потрапляти середні результати, які звичайними методами діагностики, складно віднести до нервово-психічної нестійкості або стійкості [2]. Отже, в походженні нервово-психічної нестійкості визначальну роль відіграють біологічна неповноцінність нервової системи (вроджена чи набута) у поєднанні з несприятливими психологічними і соціальними чинниками. Для психолога дуже важливе розуміння біологічного «грунту» у розвитку нервово-психічної нестійкості.

Стратегія поведінки у конфлікті – це орієнтація особистості чи групи щодо конфлікту, настанова на певні форми поведінки у конфліктній ситуації. Моделі поведінки в конфлікті можуть бути різними. Люди багатьом відрізняються один від одного. Звичайно ж, і в конфліктній ситуації всі ведуть себе по-різному. Психології відомі основні стратегії поведінки в конфлікті. Вони можуть бути корисні, оскільки допомагають прорахувати подальшу поведінку людини в подібній ситуації.

Вибір стратегії поведінки в конфлікті буде залежати від безлічі факторів. Звичайно, співпраця є оптимальною стратегією, але воно вимагає великих затрат часу, а далеко не завжди у сторін є можливість виділити достатньо часу для вирішення конфлікту. Так що при виникненні конфліктної ситуації варто розставити пріоритети (що для вас важливіше — досягнення цілей або міжособистісні відносини) і виходячи з цього вибирати стратегію[3].

Отже, нервово-психічна стійкість визначає здатність людини оцінювати навколишню дійсність адекватно і відповідати на її вимоги найбільш ергономічним способом, а також успішно переносити психічні та фізичні навантаження в максимально короткі терміни.

Також розуміємо, що рівень нервово-психічної стійкості — це властивість особистості, яка здатна якісно впливати на життя індивіда, а також на його здатність справлятися з різними впливами умов зовнішнього середовища. Доцільно запитати, що впливає на формування описуваного нами феномена, а також важливо дізнатися, пам'ятаючи про те, що нервово-психічна стійкість — це властивість особистості здатне змінюватися, чому зміни відбувається не у всіх індивідів і не в однаковому прояві[4].

І маємо пам'ятати, що моделі поведінки в конфлікті можуть бути різними. Опираючись на знання основних стратегій поведінки у щоденному спілкуванні, ми можемо краще досягати взаєморозуміння та досягати в спілкуванні саме того, що нам потрібно.

Проаналізувавши результати п'ятифакторного особистісного опитувальника (Р. МакКрає, П. Коста), ми прийшли до таких висновків, що людям з низькими балами по нервово-емоційною стійкістю притаманні такі риси особистості як інтроверсія / екстраверсія, імпульсивність / самоконтроль і емоційна стійкість / емоційна нестійкість. Такі результати говорять нам про те, що у людей з низькою нервово-психічною стійкістю поведінка може багато в чому обумовлюватися настроєм і особистою симпатією або ж навпаки антипатією до оточуючих.

Що ж стосується людей з високими балами нервово-психічної стійкості, то у них спостерігається переважання особистісних якостей на користь таких рис як: практичність, емоційна стійкість, самоконтроль, прихильність, екстраверсія.

Порівнявши показники нашої вибірки за результатами тесту «Індекс життєвого стилю» можемо робимо висновок, що найбільша різниця в частоті вибору стратегії поведінки спостерігається між репре-

сією і заміщенням. І як регресію, так і заміщення найчастіше використовують саме люди з низьким показником НПС. Заперечення частіше використовують люди з високою НПС. Заміщення частіше використовують люди з низькою НПС. Невелика різниця є в частоті вибору стратегії придушення і незначна різниця при виборі стратегії інтелектуалізації, вона використовується однаково як людьми з високою НПС, так і з низькою. Компенсацію як стратегію частіше використовують люди з низькою НПС. Проекцію частіше використовують люди з високою НПС.

Знання психологічних основ спілкування, типів і особливостей осіб, які конфліктують, уміння контролювати власні емоції, сприяють раціональній поведінці людини у вирішенні складних, конфліктних проблем. Кожна конкретна ситуація вимагає використання відповідної стратегії й тактики, що відповідає поставленим цілям і задачам. Вибір оптимальної лінії поведінки учасників конфліктної взаємодії дозволить їм вийти із ситуації з найменшими втратами та з користю один для одного.

### Список літератури

1. Берг Т.Н. Нервно - психическая неустойчивость и способы ее выявления. / Т.Н Берг. – Владивосток: Мор. Гос. ун-т, 2005. – 63 с.
2. Куликов Л.В. Психология настроения / Л.В. Куликов – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. – 234 с.
3. Крупник Е.П. Психологическая стойкость индивидуального сознания // Психология человека в условиях социальной нестабильности. / Е.П Крупник. – М., 1997., – 278 с.
4. Ребер А. Большой толковый психологический словарь: в 2 т. / А.Ребер. – М.: Вече, 2003. – Т. 1. – 559 с.

УДК 159.923.2:378

*Маєвський К.О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБІТ ІЗ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ (ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ЗАКЛАДУ)**

Актуальність проблеми. Однією з важливих цілей кожного керівника організації є конкурентоспроможність і ефективність діяльності його підприємства на ринку. На даний момент велике значення надається особистісним якостям, компетенціям працівника, наприклад: вміння працювати в команді, комунікабельність, вміння стверджувати свої ідеї. У сучасних умовах проблеми атестації персоналу є особливо актуальними.

Однією з найважливіших функцій управління персоналом є атестація. Саме на її основі керуючий суб'єкт приймає відповідні рішення. Наскільки ця інформація буде якісною і надійною, в кінцевому рахунку, залежить ефективність прийнятого рішення. Об'єднуючи всі елементи системи управління персоналом в єдине ціле – оцінка стає дуже важливим елементом. Здійснити управління персоналом ні по одному напрямку неможливо (відбору, адаптації, плануванню персоналу, стимулюванню праці, розвитку здібностей, кар'єрі, трудовим переміщенням і згуртуванню колективу). Враховуючи сучасні правові, соціальні, фінансово-економічні інформаційні умови діяльності підприємств виникає необхідність вдосконалення роботи з кадрами, спрямована на підвищення професіоналізму трудових колективів і працівників, посилення вимогливості до їх діловими якостями та результативності праці.

Ефективний підбір, розстановка і використання кадрів відповідно до їх кваліфікації, рівнем підготовки та досвідом роботи, з урахуванням правил раціонального розподілу і кооперації праці фахівців, своєчасне вжиття заходів заохочення і стягнення за результатами виробничої діяльності – є основними напрямками цієї діяльності. Для проведення цієї роботи важливим інструментом виступає атестація.

Мета роботи – визначити як вдосконалити роботи із відбору персоналу організації (підприємства, установи, закладу).

Аналіз досліджень та публікацій. Важливість вирішення зазначеного питання зумовило наявність значної кількості праць із проблематики

управління персоналом, зокрема підбору персоналу підприємства. Великий внесок у вирішення питань ефективного підбору персоналу зробили такі відомі науковці як Р. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Іванова, Г. Назарова, Н. Маркова та інші. Вони звернули увагу на дослідженні основних методів та можливостей їх застосування, особливостях і специфіці етапів підбору персоналу.

Виклад основного матеріалу. Якість трудових ресурсів підприємства тим вища, чим більша частка працівників, що забезпечують високу продуктивність праці, тобто персоналу високої кваліфікації. Тому в сучасних умовах значно зростає значущість тарівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації. Якість проведення персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку.

Висновки. Атестація персоналу це одна з найважливіших частин всієї системи управління персоналом будь-якої організації. Вона являє собою цілеспрямований процес визначення відповідності вимогам посади або робочого місця, якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій і властивостей). Вибір методів атестації персоналу є унікальним завданням для кожної конкретної організації, вирішити яку може тільки керівництво самої організації. Система атестації повинна враховувати і відображати багато факторів, наприклад: стратегічні цілі організації, стан зовнішнього середовища, організаційну культуру і структуру, традиції організації, характеристики зайнятої в ній робочої сили.

### Список літератури

1. Романовський О. Г. Вдосконалення робіт із відбору персоналу організації ХХІ століття / О. Г. Романовський, І. В. Полянська, В. Ф. Шевченко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2011. – Вип. 28 (32). – С. 9.

2. Дафт Р. Л. Менеджмент организации / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. под ред. Э. М. Короткова; предисловие Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 736 с.

3. Кузнецова Н. В. Подбор и расстановка кадров / Н. В. Кузнецова. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2005. – 267 с.

4. Волобуев М. Методы поиска персонала / М. Волобуев // Менеджерпо персоналу. – 2008. – № 4. – С. 40–45.

5. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 240 с.

6. Андреева И.М. Управление кадрами. Керівництво для персоналу та топ-менеджменту / И.М. Андреева. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.

*Мовчан Я. А., Катасонова А. В.  
г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ СТУДЕНТА КАК ЗАЛОГ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА: ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

На сегодняшний день пространство культуры и социума, в частности высшего образования человека - является центральным в становлении и образовании его как личности и реализации в дальнейшем как профессионала выбранной сферы деятельности. А также, что немаловажно, влияет на успешное взаимодействие с партнерами семейной жизни, трудовой деятельности, в сфере досуга, искусства и науки, межличностных отношений в целом.

Именно поэтому исследователи все больше обращают внимание на интеллектуальные возможности человека за пределами академического интеллекта, выделяя эмоциональный интеллект как самостоятельную психологическую характеристику личности[1]

Первую и наиболее популярную модель эмоционального интеллекта разработали Питер Сэловей и Джон Майер. Как подчеркивают ученые, «развитие эмоционального интеллекта способствует, с одной стороны,



оптимальному функціонуванню человека, установлению конструктивных и взаимно продуктивных межличностных отношений, а с другой, снижает риск возникновения различных форм деструкции и социальной дезадаптации» [2, с. 2]. Эти навыки, в частности, необходимы для становления личности как профессионала [2].

Как уже было отмечено выше, главенствующую роль играет социальная среда личности, и, главным образом, высшее образование. В свою очередь, одним из центральных фигур в вузе является преподаватель, оказывая прямое влияние на личность студента. Сегодня же основным средством воздействия педагога является он сам как личность, а не только предметные знания и навыки. Это объясняется возрастанием ценности личных усилий в создании, а также поддержании авторитета, поэтому влияние на студентов нельзя определить только самим положением преподавателя высшего учебного заведения.

Таким образом, будучи студентом, будущий специалист впитывает множество не только знаний, но и компонентов эмоционального интеллекта, таких как эмпатия, умение понимать и различать собственные эмоциональные состояния и эмоции других, для успешного использования навыков в профессиональной деятельности. Происходит такое «копирование» в наиболее простой форме – посредством непроизвольного подражания. Все внутренние и внешние проявления авторитета, в данном случае, копируются на подсознании. Этот способ является в некоторой степени незрелым, но в случае осознания, а также воспроизведения копируемых качеств, это будет способствовать и успешному использованию их в дальнейшей профессиональной деятельности, и творческому развитию личности [3].

Следует отметить, что преподаватели также работают над развитием своего эмоционального интеллекта, так как научившись понимать и анализировать свои эмоции, можно построить эффективное общение, на этом базируется умение признать право студентов на эмоциональные проявления, понимание и навык разрешения конфликтных ситуаций.

Можно сказать, что эмоциональная культура преподавателя влияют на его имидж и авторитетность среди студентов, которые, так или иначе, воспринимают любые проявления эмоциональной культуры педагога [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что преподаватель является для студента примером для подражания, часто на подсознательном уровне. Успешному общению, адаптации к новому окружению и событиям, пониманию своих эмоций и эмоций окружающих людей, способствует авторитетный преподаватель. Это происходит не без собственной ответст-

венности студента за свое развитие. А соединение таких составляющих как пример успешного лидера и собственная осознанность, обдумывание и дополнение компонентов эмоционального интеллекта, послужит необходимым багажом для успешного старта будущего профессионала.

### **Список литературы:**

1. Почтарева Е. Ю. Эмоциональный интеллект как составляющая непрерывного образования педагога / Е. Ю. Почтарева // Исследования молодых ученых / Е. Ю. Почтарева.. – С. 75–81.
2. Бреус Ю. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс профессионального становления представителей социэкономических профессий / Бреус Юлия. – 10 с.
3. Грановская Р. М. Авторитет преподавателя и эффективность общения [Электронный ресурс] / Рада Михайловна Грановская – Режим доступа до ресурсу: <https://psy.wikireading.ru/58886>.
4. Ситдикова И. А. Эмоциональный интеллект педагога как показатель профессионального мастерства / Ситдикова И. А. – г. Тулун. – 4 с.

*Мовчан Я. А., Ключко С.А.  
г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

### **ТРЕБОВАНИЯ К СОВРЕМЕННОМУ ПРЕПОДАВАТЕЛЮ: ВЗГЛЯД СТУДЕНТОВ**

Данная тема является актуальной в современной педагогической и психологической науках, так как преподаватели, зная точно, как нужно подавать информацию, смогут повысить процент её восприятия учениками. Психологически студентам будет легче и быстрее освоить материал, без лишнего контента.

Проблемы педагогики высшей школы изложены в работах О. И. Попова «Народное образование. Педагогика», В. А. Сухомлинского «Избранные педагогические сочинения: в 3-х тт.», А.Н. Алексюка «Педагогика высшего образования Украины. История. Теория», Рубинштейна М. М.

«Очерк педагогической психологии в связи с общей педагогикой» и другие.

Для многих высших учебных заведений характерной является ситуация, когда при высоком уровне профессиональной компетенции многих преподавателей у них отсутствует некое педагогическое образование. Более того студенты должны понимать, что в высшем учебном заведении требования преподавателя и отношения к обучающемуся будут отличаться от школьного учителя.

Отмеченные выше особенности непосредственным образом отражаются на содержании и характере педагогической деятельности в высшей школе, так как они в значительной степени определяются профессиональными и личностными качествами субъектов этой деятельности, то есть в данном случае преподавателей вузов. Преподаватель высшей школы является, как правило, и ученым, и педагогом одновременно. Первое обстоятельство обеспечивает высокий профессиональный потенциал преподавателя, формируемый большой и систематической специальной подготовкой, самообразованием, самовоспитанием и самосовершенствованием. Эти процессы включают собственные исследования, участие в научных конференциях, регулярное знакомство с научно-технической информацией (путем знакомства с новой монографической литературой, специальными журналами, через Интернет, посещением специализированных выставок и т.п.).

«Советский стиль преподавания, который решал задачу максимальной загрузки студента информацией (от реально нужной, до совершенно бесполезной, как например, заучивание решений съездов партии) уходит в прошлое. Более того сегодня всю нужную информацию можно найти за краткий период времени в мировой сети. Следовательно, задача передачи знания от преподавателя к студенту не является актуальной, это значит, что простое транслирование данных уже творчеством не является. Отсюда следует, что главное это не то, что знает преподаватель, а то, как он это может донести до людей с разными интеллектуальными возможностями. XXI век — век информационных технологий, необходимо менять стиль и манеру преподавания. Сегодня творчество преподавателя заключается в том, чтобы суметь создать интересную, общедоступную, неординарную атмосферу. В то же время, необходимо помнить, что преподавание — серьезный процесс. Целью этого процесса является передача знаний, умений и навыков. Очень тонкая грань находится между подлым «преподавательским шоу» и явно выраженным беспределом,

в которое это шоу может превратиться при недостаточной компетентности преподавателя.

Кроме того, очень важным является незаикленность преподавателя на своём предмете, а его широкий кругозор, умение видеть разные сферы познания. Преподаватель ведь сталкивается не только с учебными вопросами, не только со своим предметом. Он должен быть информирован в разных сферах знаний, ведь для студента, особенно первого курса, он главный и первичный

В добавление к вышеперечисленным качествам также важным является профессиональный имидж преподавателя. Человек, который пытается донести до студента XXI века какую-либо важную, сложную информацию должен выглядеть соответственно данной эпохи. Профессиональный имидж преподавателя — это образ профессиональной роли, которая конструируется самим преподавателем и дополняется индивидуальным имиджем в процессе взаимодействия со студентами, коллегами, администрацией и обществом. Имидж контролируется как самим преподавателем, так и общественностью в соответствии с требованиями профессии».

В заключение можем сделать вывод, что одними из главных критерий преподавателя есть: информативность, имидж креатив, юмор, харизма, коммуникабельность, умение выстраивать общение со студентами, своими коллегами. В данном случае оно выступает средством научной и педагогической коммуникации, условием совершенствования профессионализма, создания благоприятного психологического климата в студенческой аудитории, между педагогом и студентами. Для этого преподаватель должен владеть специальными коммуникативными умениями, к которым относятся: познание личности студента; восприятие и правильное оценивание ситуации общения; сочувствие, сострадание, понимание личности студента; сочетание уважения личности обучающегося с высоким уровнем требовательности к нему.

Военные принимают присягу. Медики дают клятву Гиппократа. Миссия преподавателя не менее важна и ответственна, ведь именно преподаватель формирует личность и мировоззрение человека, а значит, в определённом смысле, закладывает будущее страны. Махатма Ганди считал, что как только поверишь в то, что достиг идеала, дальнейшее развитие приостанавливается и начинается движение вспять.

Эту мысль можно в полной мере отнести к идеалу современного преподавателя вуза.

### Список литературы

1. Коростелева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. М. : Речь, 2005.
2. Кудерская Т. В., Чупахин И. С. Имидж преподавателя как условие профессионального успеха.

*Ніколаєнко Я.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНИХ МОТИВІВ ТА ЦІННОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО ТА ГУМАНІТАРНОГО ФАХУ**

Сучасна система освіти, у тому числі і професійного, підходить до визначення особливостей становлення професіонала з позиції особистісно орієнтованого підходу. В основі цього підходу лежить принцип саморозвитку, що детермінують здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність в предмет практичного перетворення, що приводить до вищої форми межі життєдіяльності особистості - творчої самореалізації.

Психолого-педагогічний аспект розвитку самостей особистості, зокрема питання самовизначення, самовираження, самореалізації студентів у процесі підготовки до виконання професійної діяльності, вивчало багато науковців (Ж. Богдан, Н.Громова, Т. Гура, Т. Нікішина, Л. Рибалко, Н. Підбуцька, Г. Попова, О. Романовський, А. Черкашин та ін.). Проте ця проблема недостатньо досліджена. Особливо залишається проблема професійної самореалізації майбутніх інженерів у різних видах діяльності.

Мета: виявити гендерні особливості у побудові професійної кар'єри студентами різних спеціальностей

У зв'язку з поставленою метою були визначені наступні завдання:

- 1) Виявлення гендерних особливостей побудови професійної кар'єри майбутніх фахівців.

2) Розкриття особливостей побудови професійної кар'єри в залежності від фаху

Для емпіричної перевірки було проведено емпіричне дослідження серед студентів НТУ «ХПІ» за спеціальністю інженери та психологи у кількості 60 осіб. Для дослідження були взяті дві групи: майбутні інженери (30 осіб) та майбутні психологи (30 осіб). Середній вік – 20 років.

Головними висновками ми вважаємо статистичну різницю між показниками за шкалами кар'єрних орієнтацій. А саме за шкалою «стабільність місця проживання». У психологів цей показник значно вищий – 4,73 балів. Для психологів важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на новій місцевості. Переїзд для таких людей є неприйнятним, і навіть часті відрядження є для них негативним фактором при розгляді пропозиції про роботу. Для інженерів же цей показник нижчий – 3,58 балів.

Також значні відмінності були виявлені по шкалі «виклик». У інженерів цей показник значно вищий – 6,91 балів. Ці люди вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це - конкуренція і міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання. Кар'єра для них - це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Процес боротьби і перемога важливіша для них, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде занадто просто, їм стає нудно.

У психологів цей показник значно нижчий – 5,34 балів. Це говорить про те, що в них ця кар'єрна орієнтація виражена не досить в порівнянні з інженерами..

Вони хочуть, щоб організаційні відносини відбивали б повагу до їх особистих і сімейних проблем. Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя і оточення. Для них важливо, щоб все було зрівноважено - кар'єра, сім'я, особисті інтереси і т.п. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво.

Таким чином нами були проаналізовані середні показники за шкалами кар'єрних орієнтацій. Та визначені основні відмінності між двома групами респондентів.

### Список літератури

1. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. / А. Б. З.
2. Романовський О.Г. Философия управления гуманитарно-технической элиты. / О.Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія, 2002. - №4. - 3-8 с.
3. Черкашин О.Д. Сутність поняття “самовизначення” / О.Д. Черкашин // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць / редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін. – Запо-ріжжя, 2006. – Вип. 40. – С. 457–461.

*Овчиннікова О.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ВПЛИВ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ ГОТОВНІСТЬ ДИТИНИ ДО ШКОЛИ

Сучасне суспільство диктує високі вимоги до особистості дитини, що переходить на новий щабель соціально-культурного розвитку – вступ до школи, який є одним із важливих і дуже складних етапів в її житті. Перед системою дошкільного виховання стоїть складне завдання - формування готовності дитини до шкільного навчання. Нова модель освіти передбачає готовність мотивованої та компетентної особистості, здатної швидко орієнтуватися в динамічному й оновленому інформаційному просторі. Дитина повинна вміти отримувати, сприймати та вміло використовувати інформацію різного роду, приймати обґрунтовані рішення, вирішувати життєві проблеми на основі отриманих знань, умінь і навичок. Перехід дитини до нового та достатньо складного виду діяльності може нести стресогенний характер, тому

соціологи, психологи, педагоги та інші спеціалісти вже багато років не втрачають інтересу до даної теми.

Перш за все, соціально-психологічна готовність дитини до шкільного навчання обумовлюється виявленням дітей, що не готові до навчання у школі. В цьому випадку встановлюється мета провести з ними корекційну роботу, спрямовану на профілактику дезадаптації та шкільної неуспішності [5].

У різних джерелах виділяється кілька аспектів шкільної зрілості: інтелектуальний, емоційний, соціальний, особистісний.

Інтелектуальна зрілість розуміється, як здатність концентрувати й утримувати увагу, усвідомлено керувати нею, логічно мислити, вміння відтворювати запропоновані зразки, виділяти фігуру з фону. Так само про рівень інтелектуальної зрілості свідчить розвиток дрібної моторики рук і координації рухів. Також, щоб мати успіхи в навчальній діяльності у дитини обов'язково повинна бути розвинена мова. Мова є відображенням, як загального розвитку дитини, так і рівня розвитку когнітивного мислення. У міру розвитку мислення дитина опановує аналітичні навички, уміння зіставляти факти, порівнювати, виділяти головне і незначне.

Емоційна зрілість проявляється в здатності дитини контролювати свої імпульси, зосереджуватися на виконанні завдання, бути посидючою, адекватно розуміти та висловлювати актуальні емоції.

Соціальна зрілість виражається в умінні дошкільника зав'язувати міжособистісні зв'язки, будувати комунікації, в прагненні спілкуватися, як з найближчим оточенням (членами сім'ї), так і з однолітками, а також у відповідності своєї соціальної ролі.

Особистісна готовність до шкільного навчання являє собою внутрішню готовність дошкільника, прагнення до навчання, потреба перебувати поруч із собі подібними, займати певний статус і виконувати відповідні йому функції. Щоб мати успіхи в навчанні дитина повинна мати бажання вчитися в школі. На формування такого бажання величезний вплив справляє оточення дитини - це сім'я, а також інші діти, які хочуть або не хочуть вчитися в школі [1,3].

Значну частину свого життя дитина перебуває під впливом сімейного укладу, засвоюючи моделі поведінки та взаємодії, прийняті в цій родині. Той досвід, який набувається дитиною в цей період, зберігається і використовується в подальшому дорослому житті. Сім'я формує основи особистості дитини, і до моменту вступу до школи вона вже більш ніж наполовину сформувалася як особистість. Стиль сімейного



виховання так само є одним з факторів, що роблять істотний вплив на формування особистості дитини [2]. У теорії виховання виділяють такі основні підходи до його організації: авторитарний (містить у собі пригнічення самостійності та ініціативності дитини, жорсткій вимозі слухняності та дисципліни, застосуванні різних форм заборон і покарань, як основних способів та методів впливу), ліберальний (передбачає доброзичливе ставлення та повну довіру до вибору дитини в її вподобаннях, ціннісних орієнтаціях, вчинках тощо; надлишок свободи дій), демократичний (націлений на взаємне прийняття та співпрацю дитини з дорослим, адекватне поєднання прав та обов'язків дитини, допомогу в розкритті її потенціалу та талантів, формуванню активної життєвої позиції) [4].

Отже, роль сім'ї у вихованні дитини, становленні її як повноцінної, гармонійно розвиненої особистості, готової до переходу до нового виду діяльності, є дуже важливою. Від особливостей сімейного виховання залежить соціально-психологічна готовність дитини до шкільного навчання.

### Список літератури

1. Вьюнова Н.И., Гайдар К.М., Темнова Л.В. Психологическая готовность ребенка к обучению в школе. – 3-е изд. – М.: Академический проект, 2010. – 256 с.
2. Запорожец А.В. Подготовка детей к школе. Основы дошкольной педагогики [Текст] / Под редакцией А.В. Запорожца, Г.А. Марковой. – М.: Аспект-Пресс, 2000. – 980 с.
3. Конева О.Б. Психологическая готовность детей к школе: Учебное пособие [Текст] / О.Б. Конева. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2000. – 32 с.
4. Котова Е.В. Детско-родительские отношения в различных типах семей [Текст] / Е.В. Котова. – Красноярск: РИО КГПУ им. В.П. Астафьева, 2004. – 156 с.
5. Нижегородцева Н.В., Шадриков В.Д. Психолого-педагогическая готовность ребенка к школе [Текст] / Н.В. Нижегородцева, В.Д. Шадриков. – М.: Владос, 2001. – 256 с.

УДК 159.923.2:378

*Рудченко Я. Ю.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Актуальність проблеми. Поняття корпоративної культури в нашій країні мало досліджене, але ми рухаємося вперед і тому стає цілком очевидно, що управлінські науки розвиваються. Корпоративна культура – це нова галузь знань, яка входить у серію управлінських наук. Корпоративна культур організації відіграє важливу роль в її функціонуванні, тому що вона розвиває умовні норми, цінності і переконання, які сильно впливають на поведінку колективу. Ці норми, цінності та переконання передаються членами організації. Якщо керівництво і члени організації поділяють певну систему цінностей, то в цьому випадку можна казати про те, яка склалася там корпоративна культура. Корпоративна культура – основа життєвого потенціалу організації, це те, заради чого люди стають членами однієї команди, те як будуються відношення між ними. Відповідно через корпоративну культуру можна впливати на мотивацію працівників, що в результаті приведе до підвищення ефективності роботи. А це основна ціль організації.

Мета роботи – визначити основні напрямки корпоративної культури для підвищення мотивації в організації.

Аналіз досліджень та публікацій. Вивченням проблеми корпоративної культури, напрямків корпоративної культури займалися такі вчені, як Э.А.Смирнова, О.С.Виханский, В.А.Спивак, Едгар Шейн, Кім Камерон і Роберт Квінн, Коттер Т. і Хескетт Дж.. Проблеми, пов'язані з мотивацією трудового поводження висвітлені в наукових роботах вчених-економістів: Л.А. Полянської, А.П. Єгоршин, В.А. Дятлова, Л.О. Омелянович, Н.А.Соломатіна, З.П. Румянцевой. Аналіз літератури засвідчує, що питання культури, і особливо культури в великих організаціях, дедалі більше привертають увагу дослідників. Культура — загальна сприятлива атмосфера серед персоналу всіх рівнів — ефемерне явище, яке не можна торкнутися в буквальному значенні, але чий плід дуже матеріальні, оскільки безпосередньо не сприяють збільшенню доходів компанії. У «класичному» розумінні корпоративна ку-

льтура сприймається як інструмент стратегічного розвитку компанії через стимулювання інновацій і управління змінами. Корпоративна культура існує у будь-якої компанії — від моменту появи організації та впритул до кінця — незалежно від цього, створюється спеціальна служба до роботи із нею чи ні. Грамотне ж управління корпоративної культурою дає найпозитивніший вплив на бізнес компанії. Тому дослідники все частіше звертають увагу на корпоративну культуру, адже це вірний шлях для підвищення мотивації, а в результаті до отримання ефективної праці.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент вчить, що необхідними умовами для успішної роботи організації є: вдале формування системи цілей та цінностей компанії. Також мотивація персоналу на основі оцінки внеску кожного працівника в досягненні поставлених цілей. Мотивація співробітників займає одна з центральних місць у управлінні персоналом, оскільки він виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Мотивація – вид управлінської діяльності, метою котрої є розробка та реалізація прийомів, сприяють підвищення рівня зацікавленості працівників у здійсненні планів підприємства.

Для створення потрібної мотивації слугує корпоративна культура. Корпоративна культура - це система цінностей і переконань, що розділяються всіма працівниками фірми, обумовлює їх поведінки, характер життєдіяльності організації. Корпоративна культура виступає як система найбільш суттєвих припущень, прийнятих членами організації та виражаються в конкретних цінностей, які задають людям орієнтири їх поведінки. З позицій впливу феномену корпоративної культури на діяльність організації виділяють такі напрямки: - раціонально-прагматичний, за яким корпоративну культуру можна використовувати як фактор підвищення конкурентноздатності підприємства; - ситуаційно-системний напрямок, за яким корпоративну культуру вважають ключовим фактором у забезпеченні успішного розвитку організації, але разом із сукупністю інших факторів. Мета корпоративної культури - забезпечення високої прибутковості фірми за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва і прийнятих ним рішень, виховання у працівників ставлення до підприємства як до свого дому, що призводить до максимізації ефективності виробничого менеджменту і до якісних поліпшення діяльності підприємства в цілому, як і мотивація.

### Список літератури

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 133 с.
2. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персоналу підприємства: Учеб. -практ. пособие. — 5-е изд. — М.: Дело. 2003. - 272 с.
3. Абчук В. А. Менеджмент: Підручник/ В.А.Абчук – СПб.: Союз, 2002. — 463 с.
4. Абрамова, С.Г. Про понятті «корпоративна культура». - М., 2005. — 184 с.

*Степаненко М.С.  
М. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Розглядаючи теоретичний матеріал, можна зробити висновок що правильне виявлення професійних інтересів і схильностей є важливим чинником задоволеності професією в майбутньому. Причиною неадекватного вибору професії можуть бути як зовнішні (соціальні) чинники, пов'язані з неможливістю здійснити професійний вибір за інтересами, так і внутрішні (психологічні) чинники, пов'язані з недостатнім усвідомленням своїх професійних схильностей або з неадекватним уявленням про зміст майбутньої професійної діяльності. Ставлення до професії, мотиви її вибору є надзвичайно важливими чинниками, які зумовлюють успішність професійного навчання.

Як показав аналіз мотивів вибору майбутньої професії, для студентів різних спеціальностей це прагнення до високого матеріального становища, а так само орієнтація на творчу сторону професії, також на стабільні взаємини з колегами та ясність поставлених цілей, ці фактори є головні в структурі ціннісних орієнтацій. Дуже небагато студентів ставлять задоволення своїх духовних потреб вище матеріальних. Це

цілком зрозуміло: матеріальний добробут виявляється для студентів підставою для розвитку почуття власної значущості та позитивного ставлення до себе. Зацікавленість студентів у високому рівні матеріального добробуту пояснюється високими потребами цього віку і низькою соціальною захищеністю студентів, так само для них важливо мати творчий підхід до виконання своєї роботи.

Головним типом професійної спрямованості студентів є підприємницький та артистичний типи, тим самим вони відзначають соціальну значимість, корисність своєї професії, готовність проявляти творчий характер праці, що зможе забезпечити оригінальне виконання роботи, також розраховують на адекватну винагороду своєї праці.

Крім того, як показав аналіз методики мотивів професійної діяльності, найбільш значущою для всіх 3х професій є внутрішня мотивація. Це говорить про те, що студенти внутрішньо мотивовані на успіх у своєму виборі. Також аналіз показав, що у студентів присутні установки на працю, гроші та свободу. Це вказує на те, що студенти готові працювати не тільки в робочий час, але і витрачати свій вільний час для того, щоб досягти успіху в роботі, і отримати за це високу заробітну плату.

Таким чином, особливі відмінності в ціннісних орієнтаціях і мотивах вибору майбутньої професії студентами різних спеціальностей (інженери, перекладачі та економісти - маркетологи) є: прагнення до високого матеріального становища, орієнтація на творчу сторону професії, прояв ентузіазму, соціальна значимість та корисність роботи, ясність поставлених перед ними завдань, чітке структурування їх роботи, а так само внутрішня мотивація, яка дозволить проявити свої сили у майбутній професії.

### Список літератури

8. Підбуцька Н. В. Психологічні особливості структури мотиваційної сфери студентів технічних спеціальностей / Підбуцька Н. В. // Вісн. Харків. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. - Харків, 2014. - Вип. 51. - 34-38 с.

9. Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии. Вопросы психологии. / Е.А. Климов - 1985.

10. Маслоу, А. Мотивация и личность / СПб., 1999. - 478с.

11. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності : монографія / О. Г. Романовський ; Харків. політехн. ін-т, нац. техн. ун-т. — Харків : Основа, 2001. — 311 с.

12. Гура Т.В. Підготовка майбутніх лідерів в умовах технічного університету / Гура Т.В. // Международная научная конференция MicroCAD: Секція №20 - Управління соціальними системами і підготовка кадрів - НТУ "ХПИ", 2015

*Хавіна І.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ЕТАПИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У БАКАЛАВРІВ З ПСИХОЛОГІЇ**

Основним методом педагогічного дослідження, що дозволяє за певних умов вивчати динаміку досліджуваного явища, виступав експеримент. Ми припускали, що якщо формування професійних базових компетенції є спеціальною метою, вибір методів і форм навчання забезпечує внутрішню мотивацію, зацікавленість, активність студентів у досягненні цієї мети, а організація навчальної підготовки є безперервним поетапним процесом, спрямованим на глибоке осмислення й практичне застосування навчального матеріалу, то ефективність формування професійних базових компетенції значно зростає.

Для формування професійних базових компетенції бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін ми провели дослідно-експериментальне дослідження на базі Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» на кафедрі «Педагогіка та психологія управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна». Дослідно-експериментальне дослідження було розпочато у 2013 році. Експеримент проводився в природних умовах навчального процесу.

З процесуальної точки зору дослідження проводилося у чотири взаємопов'язаних етапи – з 2013 по 2017 рік, кожний з яких мав своє

спрямування. [1, с. 52-54]. Загалом у процесі дослідження на різних його етапах взяли участь 325 студентів напряму «Психологія».

*Перший етап експерименту – пошуковий.* Це попередній етап дослідження, який дозволив нам виявити досліджувану проблему і в процесі пошуку намітити шляхи і можливі способи її вирішення. По завершенню цього етапу ми чітко сформулювали проблему, об'єкт і предмет дослідження, сформулювали його гіпотезу.

*Другий етап – констатуючий.* Цей етап педагогічного експерименту був спрямовано на розв'язання таких завдань: визначити інтерес до вивчення природничо-наукових дисциплін та їх роль у розвитку професійних базових компетенцій; встановити методи діагностики, що дають можливість об'єктивно визначити рівень сформованості професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін; визначити рівні сформованості професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін.

*Третій етап – формувальний.* У процесі формувального етапу розв'язувалися наступні завдання: розробка моделі формування професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін; реалізація в навчально-виховному процесі розробленої моделі професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін.

Метою формувального етапу дослідження було: по-перше, розробити педагогічну модель формування професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін; по-друге, експериментально перевірити ефективність методики реалізації моделі формування професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін.

*Четвертий етап – узагальнюваний.* Метою узагальнюваного етапу педагогічного експерименту є встановлення ефективності впливу розробленої й апробованої на практиці поетапної методики педагогічної технології формування професійних базових компетенцій бакалаврів з психології у процесі вивчення природничо-наукових дисциплін.

Для кожного етапу було підготовлено комплекс вправ, практичних ситуацій, ігор. Зміст практичних завдань був спрямований на розвиток кожного компонента структури професійних базових компетенцій (мотиваційно-ціннісний, особистісний, комунікативний та діяльнісний) і

відповідав їх характеристиці. Форми та методи роботи забезпечували зацікавленість і активність студентів у процесі формування професійних базових компетенцій. Методами дослідження були анкетування, спостереження, самооцінка, метод проектів, метод дебатів.

Отже, запропоновані нами заходи (проблемні бесіди, дискусії, імідж-тренінг, доповіді у вигляді презентації) сприятимуть стимулюванню позитивної мотивації та розвитку мотиваційно-ціннісного, особистісного, комунікативного та діяльнісного компоненту до оволодіння професійних базових компетенції бакалаврами з психології.

### Список літератури

1. Золотухина С.Т. Статистические методы в педагогических исследованиях высшей школы: учебное пособие / С.Т. Золотухина, М.П. Згурская, Е.Н. Ионова, С.А. Микитюк, А.С. Пономарев. – Харьков: ХНПУ имени Г.С. Сковороды, НТУ «ХПИ», 2012. – 161 с.

**УДК 159.923.2:378**

*Христенко О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ БЕЗКОНФЛІКТНОСТІ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (УСТАНОВИ, ЗАКЛАДУ)**

У наш час наростає інтерес керівників підприємств до психологічного забезпечення їх діяльності. Успішність персоналу в спілкуванні з клієнтами, ефективність вирішення співробітниками виникаючих конфліктних ситуацій, загальний психологічний фон в колективі грають важливу роль в ефективному функціонуванні будь-якого підприємства, установи чи закладу. В сучасних умовах високий рівень ділового спілкування є вирішальною умовою успішного підприємництва. Для забезпечення високого рівня ділового спілкування керівник і співробітники підприємства (фірми) повинні вміти користуватися технологіями спілкування, заснованими на психологічних знаннях. Крім того, в про-



цесі ділового спілкування необхідно враховувати можливі умови і чинники виникнення конфліктних ситуацій, а також можливості підвищення рівня безконфліктності ділового спілкування.

Теоретичне вивчення ділового спілкування і його особливостей має свою історію. До теперішнього часу накопичено чималий науково - практичний матеріал, що висвітлює різні аспекти ділового спілкування. Мінлива погода, стрес на роботі, перевтома - все це впливає не тільки на самопочуття і настрій людини, але і на якість його взаємодії з оточуючими людьми. Спілкування - найважливіша і в прямому сенсі невід'ємна складова людського існування. І дуже шкода, коли під впливом емоцій і щоденної суєти виникають переживання, що формують спотворене світовідчуття.

Спілкування як необхідний інструмент для вирішення конфліктів часто саме по собі може стати причиною сварок, суперечок, конфронтації. Це відбувається в разі порушення правил спілкування: неухважно слухає, людина виражається недостатньо ясно, або вороже. Знання основних постулатів спілкування багато в чому допомагає полегшити процес спілкування і запобігти виникненню конфліктних ситуацій.

Існують різні засоби і способи підвищення рівня безконфліктності ділового спілкування, наприклад:

- розробка етичних нормативів на підприємстві;
- створення комітетів і комісій з етики;
- проведення соціально-етичних ревізій;
- навчання етичної поведінки.

Етичні нормативи ділового спілкування і поведінки повинні описувати загальну систему і правила етика, якої, на думку організації, повинні дотримуватися її працівники. Нормативи розробляються з метою поліпшити ділове спілкування на різних рівнях і в різних сферах діяльності організації. Кожне підприємство, якщо воно цінує свою репутацію, буде хотіти того, щоб затвердити у себе вищі стандарти етики ділового спілкування, що є найважливішим компонентом бізнесу.

На Заході організації зазвичай доводять етичні нормативи до своїх працівників у вигляді друкованих матеріалів. Деякі фірми створюють робочі групи або постійні комітети з етики, інші наймають фахівця з етики бізнесу (адвоката з етики). Його роль зводиться до вироблення суджень за етичними питаннями, в тому числі і з етики ділового спілкування. У нашій країні, на жаль, етики ділового спілкування і взагалі етики бізнесу не приділяється поки належної уваги.

Завдання підвищення норм і стандартів етики ділового спілкування, як і взагалі етика бізнесу, в багатьох країнах сьогодні висувається як одна з найважливіших. Проблема стоїть досить гостро. Так, відповідно до опитувань громадської думки, серед широких верств населення США панує переконання, що цінності етичної поведінки неухильно знижуються. В Україні, як це визнається всюди, положення з цим ще гірше. Тому організації, фірми, керівники і підприємці всіх рівнів повинні доповісти максимум зусиль для підвищення етичного ділового спілкування, використовуючи для цього різні способи і засоби, в тому числі і навчання етики ділового спілкування. Це допоможе підвищити рівень безконфліктності ділового спілкування в діяльності підприємства.

Найбільш ефективним засобом підвищення рівня безконфліктності слід визнати усунення з ділового спілкування суджень і оцінок, які могли б ущемити честь і гідність співрозмовника. Дуже небажані і заступницькі судження і оцінки, висловлені з почуттям погано прихованої переваги або зневаги.

Іншим дієвим засобом підвищення рівня безконфліктності і профілактики конфліктних ситуацій є недопущення при діловому спілкуванні суперечки, так як під час суперечки людині рідко вдається зберегти самовладання і гідність.

Хорошим засобом підвищення рівня безконфліктності служить вміння слухати співрозмовника, оскільки воно є критерієм комунікабельності. Від того, наскільки співрозмовнику надана можливість висловитися, багато в чому залежить його розташування і довірливість.

Отже, найчастіше конфлікти на підприємстві викликаються порушенням або недотриманням норм ділової етики або виникають в результаті зіткнення протилежних думок, несумісних цінностей, різних оцінок і підходів, тому найефективнішими діями для підвищення рівня безконфліктності ділового спілкування в діяльності підприємства – це дотримання норм ділової етики.

### Список літератури

1. Ділове спілкування: навчальний посібник / уклад. І.М. Кузнєцов 3-є видання, стер.-М.: Дашкові К, 2015.-526с.
2. Бороздіна Г. В. Психологія ділового спілкування: навч. посіб. / Г.В. Бороздіна. - 3-є изд. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 428 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум: навч. посібн. / Г. В. Осовська, І. В. Копітова. - К.: Кондор, 2015. - 581 с.

*Черкашин А.І., Яковенко Т.А.,  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**

Проблема ідентичності в психології досліджувалась багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими.

Е. Еріксон [1] вважав становлення ідентичності дуже важливим для існування людини та всього людства.

Е. Фромм [2] процес ідентичності розглядав як умову реалізації потреби особистості в переживанні власної неповторності.

Представники американського когнітивного напрямку в психології Г. Брейкуелл, Х. Теджфел, Дж. Тернер, розглядали явище деперсоналізації як наслідок розбалансування особистісної та соціальної ідентичності [3].

На думку Г.С. Костюка [4] у процесі становлення ідентичності вагоме місце належить вивченню умов збереження особистістю самототожності.

Велике значення в становленні особистості є її ідентифікація. Створені соціальні умови для розвитку особистості, самі по собі не є спонуканнями до самопізнання, самовдосконалення, якщо в людини не сформований необхідний для цього рівень розвитку психічних якостей та властивостей. Здатність до особистісного зростання визначають, в першу чергу, внутрішні умови. Однією з таких умов виступає ідентифікація особистості. Таким чином, ідентифікаційні процеси є вкрай важливими у становленні особистості, а проблеми пов'язані з деперсоналізацією, автентичністю й самоактуалізацією свідчать про необхідність подальшої розробки даної тематики.

Представники психоаналітичного напрямку (Дж. Боулбі, М. Ейнсвордт, М. Кляйн, М. Малер, А. Фройд, З. Фройд, Р. Шафер) та біхевіоризму (А. Бандура, П. Муссен, Т. Парсон) розглядали ідентифікацію як механізм розвитку особистості [5; 6].

Е. Еріксон аналізував ідентичність з погляду динамічного аспекту впродовж життєвого шляху людини через послідовне подолання криз [1]. Думку про вплив соціуму на ідентичність поділяли У. Джеймс, Дж. Мід, І. Гоффман, Д. Марсія, С. Мадді, С. Московічі, Х. Ремшмідт, К. Ясперс та ін. Також у зарубіжній психології цим питанням займались

А. Адлер, Ю. Хабермас, М. Хайдеггер, К. Хорні, К.-Г. Юнг [7].

Серед вітчизняних науковців та вчених з країн пострадянського простору дослідженням ідентичності в свій час займалися Н.В. Антонова, Т.М. Буякас, П.І. Гнатенко, Л.В. Клочек, В.С. Малахов, В.М. Павленко, Л.В. Попова, Н.О. Чурсєва, Л.Б. Шнейдер [8]; розглядають ідентичність в межах вивчення самосвідомості та «образу Я» Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович Л.С. Виготський [9,10]; психологічні умови розвитку самосвідомості досліджує М.В. Савчин [11], ідентифікаційні процеси в студентському віці вивчають Т.М. Буякас, В.І. Воронова, Г.В. Ложкін та в середньому віці І.О. Старовойтова [12,13].

У науковій літературі виділяються й аналізуються окремі види ідентичності: особистісна ідентичність (Н.В. Антонова); соціальна ідентичність (О.М. Галкіна, Л.І. Науменко, Дж. Фіней, В.Ю. Хотинєць); етнічна (Л.Д. Климанська, Л.І. Науменко, В.Ю. Хотинєць); статєва (І.В. Романов, Т.В. Говорун); групова (Е. Еріксон, соціолог Р.-К. Мертон та ін.); професійна ідентичність (Т.М. Буякас, М.Ю. Варбан, С.А. Грищенко, Н.І. Кривоконь, М.В. Молоканов, Г.Д. Суходубова, Л.П. Шумакова) [5].

Різномічне дослідження кризи ідентичності здійснено у працях вітчизняних вчених та науковців пострадянського простору: А.Г. Амбрумової, Л.Ф. Бурлачука, Г.С. Костюка [4], В.І. Павленко, І.Я. Середницької, Л.Б. Шнейдер [8].

Дж. Марсія визначив ідентичність як «структуру Его, внутрішню динамічну організацію потреб, здібностей, переконань і індивідуальної історії». Він висунув припущення, що дана гіпотетична структура виявляється феноменологічно через патерни «вирішення проблем». Дж. Марсія підкреслює, що розвиток ідентичності може включати багато інших аспектів, але його модель базується саме на аспекті вирішення проблем [15].

### Список літератури

1. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон. – М.: Изд-во: Московский психолого-социальный институт, 2006. – 352 с.
2. Фромм Э. Бегство от свободы / Эрик Фромм. – М.: Мысль, 1995. – 215 с.
3. Turner J. C. A self-categorization theory. Rediscovering the Social Group: A self-categorization Theory: Oxford: Basil Blackwell, 1987, P. 42 – 67.
4. Корецька О.М. Проблема професійної ідентичності в кон-

- тексті реформи освіти в Україні / Олеся Михайлівна Коропецька // Проблеми загальної та педагогічної психології: [зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / ред. С.Д.Максименко]. – Т. IX. – Ч. 3. – К., 2007. – С. 152 – 158.
5. Идентичность: Хрестоматия / [Сост. Л. Б. Шнейдер]. — М: Изд-тво НПО «МОДЕК», 2003. — 272 с.
6. Психодинамические термины и понятия: Словарь / [ ред. Б.Мур и Б.Фаин / Перев. с англ. А.М. Боковой, И.Б. Гриншпуна, А. Фильца]. — М.: Изд-во "Класс", 2000. — 304 с.
7. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени / Карл Густав Юнг – М.: Прогресс, 1994.– 370с.
8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра психол.наук: 19.00.03 „Психология труда” / Л.Б. Шнейдер. – М., 2001. – 49 с.
9. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. / [ред. А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов]. – М.: Педагогика, 1980.– Т. 1.– 230 с.; Т. 2.– 287 с.
10. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6 т / Лев Семёнович Выготский. – М.: Педагогика, 1983. – Т.3. – 368 с.
11. Савчин М.В. Вікова психологія: [навч. посіб.] / М.В. Савчин, Л.П. Василенко. – К.: Академвидав, 2005.– 360с.
12. Буякас Т.М. Процесс обучения как диалог между профессиональным и личностным становлением / Татьяна Марковна Буякас // Вестн. Моск. ун-та.– Сер.14. Психология. – 2001. – № 2. – С. 69–77.
13. Ложкин Г.В. Личностный рост психолога в системе профессиональной подготовки / Ложкин Г.В., Чепелева Н.В., Повякель Н.И. // Актуальные проблемы деятельности практических психологов – Минск: Изд-во Белор. ун-та, 1999. – С.24 – 27.
14. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество / Валерия Сергеевна Мухина. – М.: Издательский центр "Академия", 1999. – 456 с.
15. Marsia J. Identity adolescent psychology. – N.Y. – Y., 1980. – P. 18 – 47.

*Шквиря А.Н.  
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **РОЛЬ РОЗВИВАЮЧИХ ІГОР У РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ ДИТИНИ**

Гра має особливе значення в житті дитини, таке ж, як для дорослого - робота. Яка дитина в грі, такою багато в чому вона буде в роботі, коли виросте. Тому виховання майбутньої «людини» відбувається, перш за все - у грі.

Ігрова діяльність – це потреба відтворення відносин людини до дійсного світу, які вона в реальній ситуації здійснити не може, з потреби спілкування і обміну діяльністю і емоціями. Вона готує дитину до майбутнього самостійного життя. У ній дитина, перш за все, вчиться бути людиною.. В ігровій діяльності завжди присутня уява, вони нерозривно пов'язані між собою. Л. С. Виготський говорив, що гра - це «спільний корінь» художньої діяльності дитини. Діти завжди прагнуть творити, творчість - це така ж діяльність уяви, як і гра.

Гру досліджувало багато вчених, таких як Ерік Г. Еріксон, Запорожець А.В., Маркова Т.А., Ладенко І.С., Виготський Л.С., Грос К., Бюлер К., Плеханов Г.В., Леонтьєв А.Н.,

Ще в античності вчені цікавилися таким феноменом, як гра. Платон бачив єдино правильний шлях у грі, яка представлялася йому одним з практично корисних занять. Так, гру в шашки він ставив поруч з мистецтвом рахунку і геометрією. Фактично Платон прирівнював гру до мистецтва. [1,112].

Аристотель бачив у грі джерело душевної рівноваги, гармонії душі і тіла. У своїй «Поетиці» філософ говорить про користь словесних ігор для розвитку інтелекту. Таким чином, Аристотель одним з перших відзначає практичну значимість гри для психофізичного розвитку людини. [2,67]

Гра - це такий засіб, де виховання переходить в самовиховання. [3, 54]

Вона найтіснішим чином пов'язана з розвитком особистості, а саме в період її особливо інтенсивного розвитку в дитинстві набуває особливого значення.

Увійшовши в гру, раз по раз закріплюються відповідні дії; граючи, дитина все краще оволодіває ними: гра стає для неї своєрідною шко-

лою життя. Вона грає, тому що розвивається і розвивається, тому що грає. Гра-практика розвитку, яка готує дітей до продовження справи старшого покоління, формуючи, розвиваючи в ньому здатності та якості, необхідні для тієї діяльності, яку їм в майбутньому належить виконати.

Рольові ігри виступають засобом самовиховання дитини. У процесі спільної діяльності під час рольової гри діти виробляють способи взаємовідносин один з одним. Школярі більше часу витрачають на обговорення сюжету і розподіл ролей, цілеспрямовано обирають їх [4, 71]. Особливу увагу слід звертати на організацію ігор, спрямованих на формування умінь спілкуватися один з одним і з іншими людьми.

Сюжетні ігри слугують засобом пізнання дійсності, створення колективу, виховують допитливість і формують вольові почуття особистості.

Дидактичні ігри можуть застосовуватися для підвищення успішності учнів різного віку. З часом в дитячих іграх відбуваються істотні зміни: ігрові інтереси стають стійкішими, а на перший план виступають спортивні та конструктивні ігри. Чим доросліша дитина, тим гри поступово приділяється менше часу.

Отже, педагогічно грамотно організована гра мобілізує розумові можливості дітей, розвиває організаторські здібності, прищеплює навички самодисципліни, приносить радість від спільних дій.

### Список літератури

1. Фельдштейн Д.И. Психология развивающейся личности. - М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996
2. Эльконин Д.Б. Психология обучения младшего школьника. - М., 1974.
3. Волков Б.С. Младший школьник: Как помочь ему учиться. - М.: Академический Проект, 2004. - 142 с.

### **СЕКЦІЯ 3**

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

*Бенько Н.Ю.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ФОРМУВАННЯ**

## **КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Основою життєвого потенціалу організації є її корпоративна культура: те, заради чого люди стали членами однієї команди; те, як будуються відношення між ними; які стійкі норми і принципи життя і діяльності організації вони розділяють; що, на їхню думку, добре, а що погано. Все це не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але й істотно обумовлює успіх її функціонування і виживання у довгостроковій перспективі. Почуття ідентичності і приналежності, що розвинуті в індивідуумах і колективах, які вони утворюють, складають четвертий вимір, що надає конкретну політичну форму і значення таким абстрактним категоріям, якими здаються простір, час і знання.

В цілому корпоративна культура організації відіграє дуже важливу роль в її функціонуванні, тому що вона розвиває неписані, часто невисловлені норми і взаємні очікування, які досить сильно впливають на поведінку колективу. Працівники, як правило, віддають перевагу основним культурним цінностям не раціонально, а емоційно, тому вони можуть розглядати певні норми і традиції, про які вони звичайно не свідчать або не люблять говорити, як вічні і священні. Вони готові сьогодні скоріше самі спонтанно розвивати і формувати культуру, членами якої є, ніж пасивно сприймати і відображати задану культуру.

Для формування корпоративної культури організації, яка б підтримувала стратегію організаційного розвитку, керівництво повинно зробити ряд кроків, що виділяються у такі основні етапи:

1) опрацювання місії організації, визначення стратегії, основних цілей і цінностей (пріоритетів, принципів, підходів, норм і бажаних зразків поведінки);



2) вивчення існуючої корпоративної культури. Визначення ступеня відповідності існуючої корпоративної культури стратегії розвитку організації, виробленої керівництвом. Виявлення позитивних і негативних цінностей;

3) розробка організаційних заходів, спрямованих на формування, розвиток або закріплення бажаних цінностей і зразків поведінки;

4) цілеспрямований вплив на корпоративну культуру з метою подолати негативні цінності і розвинути настанови, що сприяють реалізації розробленої стратегії;

5) оцінювання успішності впливів на корпоративну культуру і внесення необхідних коректив.

Слід зазначити, що важливу роль у період формування культури відіграє вплив засновників, які не тільки визначають головну місію й основи взаємодії з зовнішнім середовищем, але також набирають членів групи і формують характер її реакцій, спрямованих на виживання й інтеграцію. При цьому корпоративна культура підтримується тим, на що звертається увага і як оцінюється і контролюється діяльність персоналу, засобами реагування на критичні ситуації – моделюванням ролей і навчанням персоналу, критеріями мотивації" а також критеріями в кадровій роботі.

Процес формування нової корпоративної культури знаходить свій відбиток у формулюванні кредо організації, що включає мету її діяльності, основні принципи, стиль, певні зобов'язання стосовно споживачів, контрагентів, персоналу, суспільства. Чітко подані, сформульовані і зафіксовані в документах організації, ці принципи і зобов'язання дозволяють формувати, об'єднувати працівників навколо єдиних, ясно визначених цілей і цінностей.

### Список літератури

1. Авдєєв В.В. Управління персоналом: технологія формування команди / В. В. Авдєєв – М.: Фінанси і статистика, 2003. – 543 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом/ Л.В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Гримблат С.О. Стратегія управління персоналом / С. О. Гримблат, М. В. Воронов – К.: Ника-Центр, 2004. – 190 с.

*Голякова Є.О, Квасник О.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЩО ЗУМОВЛЮЮТЬ ВИХОВАННЯ ДИТИНИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ОСОБЛИВОСТЕЙ ЇЇ ОСОБИСТОСТІ**

Глобальною проблемою у психології на сьогодні є виховання дитини. Цей процес змінювався в залежності від епохи розвитку, появи нових теорій та експериментів. Але у сучасному світі ця проблема досі є актуальною. Для її вирішення потрібно докорінно змінити ставлення людей до процесу виховання. У цьому контексті було розглянуто положення про підвищення ефективності виховного процесу за рахунок встановлення типу особистості вихованців та врахування цього факту у процесі підбору методів його здійснення.

На даному етапі нашого життя виховання дітей проходить за стандартною схемою. Цей факт у подальшому житті дитини може спонукати до виникнення неврозів, почуття неповноцінності та неможливості реалізуватись у власному житті.

В ході дослідження нами було встановлено, що екстраверти та інтроверти по-різному ведуть себе в різних сферах свого життя: навчання, робота, відносини з друзями та рідними, особисте, статеве життя та сексуальність. Цей факт ще раз доводить, що суттєвим при виборі напрямку виховного процесу щодо особистостей дитячого віку є аналіз їх типу, який дозволить обрати правильну стратегію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про важливість дослідження питання виховання екстравертів та інтровертів, адже саме його вивчення буде спонукати до точного обрання методів здійснення цього процесу із найбільшою ефективністю.

Однак, маємо зазначити, що проблемі добору методів та способів виховання дитини з огляду на її особливості та визначення приналежності до інтро-екстраверсії приділено недостатньо уваги. Тому метою статті є вивчення особливостей виховання дитини в залежності від прояву екстро – інтроверсії та аналіз стратегії поведінки.

Багато батьків виховують дітей за стандартною загальновідомою схемою, у більшості випадків не враховуючи, що дитина є особистістю і потребує індивідуального підходу. Кожний має свої риси і дітей пот-

рібно виховувати, враховуючи тип та індивідуальні риси темпераменту кожного. На його основі можна скласти рекомендації щодо виховання дитини, забезпечення безпечної взаємодії та запобігання шкоди їй та собі, підтримання гармонійних відносин між батьками та дитиною. Якщо дитину виховувати без врахування її типу особистості, то це може призвести до неврозу в першу чергу дитини. Невроз - це порушення формування особистісного ставлення до себе, до інших людей і до дійсності на основі пригнічення темпераменту і психічної травми.

Вивчення типів особистості дає можливість встановлення взаємозв'язку між характерними особливостями психологічного захисту батьків та їх виховним стилем, що надає перспективу раннього прогнозування ймовірних проблем у системі дитячо-батьківських відносин у конкретній сім'ї. Якщо одразу не спрогнозувати такі делікатні моменти, то у дорослому житті такій людині прийдеться дуже важко, в першу чергу, через протиріччя у середині себе між темпераментом, який не змінюється протягом життя, та вихованням, що було здійснене невідповідним чином.

Виховання – це процес цілеспрямованої, систематичної, організованої і планомірної взаємодії вихователя і вихованця, під час якого відбувається вплив на свідомість, підсвідомість, пізнавальну, емоційно-вольову та мотиваційну сфери вихованця з метою формування у нього наукового світогляду, високих моральних, громадських і професійних рис для формування його особистості.

В результаті аналізу виявилось, що в основі напрямків вивчення особистості лежать дві загальні ідеї:

I. Люди володіють широким спектром схильностей реагувати певним чином у різних ситуаціях (тобто рис особистості).

II. Немає двох людей в точності схожих один на одного.

В результаті дослідження ми виявили, що люди діляться на два типи (екстраверт та інтроверт), що й зумовлює їх психологічний портрет.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. Дослідженнями екстра-інтроверсії займалось багато дослідників, але питання щодо залежності стратегії виховання від типу особистості досі малодосліджене. Відповідно розуміння між поколіннями однозначно приведе до формування і розвитку гармонійної людини, гідного члена нашого суспільства, який буде захоплюватися своєю професійною діяльністю, а значить і спонукати зростання всіх інших показників та умов своєї життєдіяльності. Передбачаємо дослідження, пов'язані з

вибором стратегій навчання та залежності рівня компетенцій від типів особистості.

### Список літератури

1. Шлеєнкова Г.О. Неврологічний статус та нервово-психічний розвиток дітей раннього віку, позбавлених батьківського піклування // Український журнал клінічної та лабораторної медицини. - 2013. - № 4.
2. Курс лекцій для першої ступені О-28 педагогічного освіти / Сост. Е.І. Рогов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998.
3. Шадських Ю.Г., Піча В.М. Психологія: Короткий навчальний словник: терміни і поняття. – Л.: Магнолія 2006, 2008.
4. Ягупов В.В. Педагогіка: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2002

*Грінченко О.М.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ВИКОРИСТАННЯ МЕТАФОРИЧНИХ АСОЦІАТИВНИХ КАРТ У ПРОГРАМІ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРО- ФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Соціально-економічні зміни сучасного суспільства висувають підвищені вимоги до професійної підготовки психологів-фахівців у період вузівського навчання. Професійне становлення майбутнього психолога - це цілісне психічне утворення, що включає конкретні установки і орієнтації, синтез особистих відносин і оцінок внутрішнього і навколишнього досвіду, реальності і перспектив, а також власних домагань, що реалізуються у визначеній сфері діяльності за обраним фахом. Професійне самовизначення – це багатоплановий, рухливий процес, який супроводжує процес професійного розвитку особистості, в ході якого здійснюється корекція ціннісно-сислової (сенсової) сфери, поєднаної з професійною діяльністю. Для оптимізації даного процесу під час професійного навчання студентів-психологів нами була розроблена комплексна програма, яка базується на використанні такого нового

універсального психологічного інструменту роботи, як метафоричні асоціативні карти (МАК). Це зручний метод як групової, так і індивідуальної роботи, котрий дозволяє працювати одночасно з емоційною і ментальною сферами особистості.

Ми створили спеціальну супервізійну колоду МАК для роботи зі студентами-психологами та практикуючими психологами, котра зорієнтована на сферу професійного самовизначення. Особливість застосування даної проєктивної методики полягає в тому, що особистість, описуючи зображення на карті, демонструє свій внутрішній стан, акцентує увагу на власних переживаннях, що дозволяє не тільки виявити проблемні моменти, а також знайти шляхи їх вирішення.

На сьогоднішній день асоціативні карти використовують у тренінгах, індивідуальних та групових формах роботи тощо. Розроблену нам колоду карт можна використовувати в діагностиці та корекційній роботі зі студентами-психологами при виявленні певних ускладнень на шляху професійного становлення й самовизначення, а також користуватися її для попередження утворень можливих складнощів. Під час роботи з МАК учасники мають змогу розв'язувати питання, пов'язані з проблемами професійної самоідентифікації, а також набувати досвіду в роботі з ще однією формою діагностики. Студенти-психологи обирають тематичні зображення на картах, а також слова, які дозволяють зануритися в атмосферу власного професійного самовизначення. Саме тому асоціативні карти є цінним і цікавим інструментом у проведенні роботи щодо оптимізації професійного самовизначення студентів-психологів, бо дають можливість: окреслити й визначити коло проблем, що виникли у студента в плані власної професіоналізації; провести проєктивний аналіз метафоричних образів, що виникають у ході роботи з картами; визначити проблеми щодо питань власного вибору; позначити шляхи розв'язання проблем; прослідкувати основні моменти професійного самовизначення; активізувати внутрішні ресурси для самовизначення й саморозвитку; реалізувати діалог між внутрішнім та зовнішнім, виявити глибинні проблеми й вивести їх на перший план; створити сприятливі й комфортні умови для саморозкриття й самопізнання. У навчальній діяльності майбутніх психологів важливо враховувати рівень сформованості професійних уявлень, адже вони безпосередньо пов'язані з питаннями освоєння і подальшого управління власною професійною діяльністю і особистісним професійним розвитком.

Аналіз навчального процесу у ВНЗ, зокрема, питань професіоналізації, показав, що процес навчання у вузі надає особливий характер змісту, структурі і динаміці професійного самовизначення. Він супроводжується кризою професійного вибору або кризою професійного самовизначення, що вказує на необхідність соціально-психологічної підтримки студентів. До моменту завершення навчання у студентів формується позитивне, невизначене або негативне ставлення до професії, що свідчить про рівень їх професійного самовизначення. Наявність труднощів у процесі професійного самовизначення майбутніх фахівців вказує на необхідність проведення цілеспрямованої, пролонгованої роботи, спрямованої на оптимізацію професійного самовизначення студентів – психологів. Запропонована нами колода МАК зорієнтована на роботу зі студентами-психологами саме у сфері питань професійного самовизначення і має за мету підвищення ефективності процесів професійного становлення і самовизначення; підвищення емоційної стабільності студентів; формування навичок рефлексії та професійної самосвідомості, а також розвитку умінь приймати рішення і планувати подальший професійний розвиток.

### Список літератури

1. Панок В. Основи практичної психології. / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
2. Попова Г.В. Алгоритмы применения метафорических ассоциативных карт в индивидуальном консультировании / Г.В. Попова, Н.Э. Милорадова // Актуальні напрямки сучасної практичної психології і психотерапії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. — Х.: ХНУВС, 2013. — С. 57-60
3. Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М., 1996. - 256 с

*Донець О.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ**

Одним із ключових завдань, які має ставити перед собою кожна державна інституція, є формування їх позитивного іміджу шляхом підвищення якості послуг, компетентності й професіоналізму всіх працівників, організаційної культури спілкування, а також результативності вирішення соціальних проблем населення. Найбільшої уваги при формуванні іміджу державної інституції потребує створення прийнятного для суспільства іміджу керівника, бо часто саме через його образ іде сприйняття результатів діяльності цієї інституції.

Державними інституціями є державні установи, заклади або їх частини, підрозділи. До державних інституцій, безперечно, відносяться державні органи представницької, виконавчої та судової влади, а також органи внутрішніх справ, державної безпеки, прокуратури, збройні сили, митниці, податкові органи тощо.

На наш погляд, зміст поняття “імідж” досить точно розкривається через три його сутнісні характеристики, які складають неподільну єдність:

- імідж являє собою певний образ;
- імідж — це образ, в основі якого лежать уявлення про об’єкт, що складаються на основі його властивостей і характеристик;
- імідж є образом, який може створюватися цілеспрямовано у наукових працях, що містять дослідження щодо іміджу організацій, їхнього керівництва та товару, можна зустріти думку, що будь-який або будь-чий імідж обов’язково є цілеспрямовано створеним образом. Тим не менше, образ конкретної особи, представника певної професії, організації (як формальної, так і неформальної) або місцевості, образ самої організації чи територіальної одиниці (як адміністративної, так і виділеної за географічною, історичною або іншою ознакою) не обов’язково формується відповідно до поставленої мети (чітко окресленого бажаного образу), а тим більше із використанням плану (визначеного в часі та послідовності виконання переліку заходів та ще і з визначеним бюджетом).

Крім того, імідж керівництва державної інституції доцільно доповнити компетентністю, ерудованістю, наявністю лідерських якостей, умінням брати на себе відповідальність за складні рішення, здібністю до результативного ведення переговорів, володіння ораторським мистецтвом тощо.

Ю. Падафет, виокремлюючи показники, що сприяють формуванню ставлення громадськості до державної установи, відносить до них так:

- ефективність діяльності як цілісної структури, так і окремих її функціональних одиниць;

- впорядкованість, згуртованість та монолітність державної організації; рівень культури, зокрема етичні норми;

- ставлення співробітників до своєї установи та її керівників; стиль взаємодії з макро- та мікросередовищем;

- відображення та врахування потреб населення, менталітету громадян та історичних особливостей місцевості [1].

Значне місце серед складових іміджу державної інституції займає імідж її керівника, бо саме керівник частіше за все представляє широкому загалу та вищим інстанціям результати діяльності організації, перспективні напрямки подальшого розвитку, інформацію про кількість та якість послуг, що нею надаються, тощо.

Безпосередній вплив на імідж державної інституції справляє загальне сприйняття образу керівника (те, що і як він говорить, як при цьому тримається, його компетентність, відповідальність, організаторські здібності, а також зовнішність та постава). Крім того, здійснюючи управління організацією, керівник впливає на те, наскільки вчасно та якісно надаються послуги, як побудована система управління, чи забезпечує вона прозорість діяльності державної інституції, який персонал підбирається, тобто фактично визначає імідж державної інституції в комплексі.

Політики як важливі дійові персонажі на політичній арені постають перед громадянами здебільшого не самі по собі, а в тому образі, за допомогою якого вони мають шанс бути зрозумілими і підтриманими. Політичний імідж керівника державної інституції виступає в якості зрозумілого, доступного, а отже, досить ефективного посередника між суб'єктами політики і широкими масами, що дешифрує політичне повідомлення на мову масового сприйняття, мову символічну, візуальну, емоційно насичену.

Політичний імідж – це своєрідне уявлення населення про ідеальне втілення тієї чи іншої соціальної ролі, яке включає різноманітні характе-



ристики: особистісні якості; організаторські, управлінські здібності; характеристики, що зближують лідера з електоратом; комунікаційні здібності.

При формуванні іміджу політика або державного діяча треба враховувати те, що бажаними для населення характеристиками є високий рівень загальної та політичної культури; уміння знаходити спільну мову з людьми; професійна компетентність; принциповість і чесність; порядність; наполегливість; приємна зовнішність (більшою мірою для жінок) ; уміння публічно виступати; переважно молодий вік; досвідченість.

### Список літератури

1. Падафет Ю. Г. Складові елементи процесу формування іміджу державної установи / Ю. Г. Падафет // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2003. – № 3 (18). – С. 98-105.

2. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшнз: [монографія] / В. М. Бебик. – К. : МАУП, 2005. – 440 с.

*Євдокимова Є.І.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

### МОРАЛЬНО-ЦІННІСНІ ЯКОСТІ ПСИХОЛОГА

На сьогоднішній день, за психологічною допомогою до психологів звертаються все частіше і ця професія стає все більш актуальна та розповсюджена. Портрет ідеального або типового професіонала у будь якій професії, сформульований в термінах психологічно вимірних властивостей, а саме у професіограммі. Професіограма психолога визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків [1].

І. Вачков вважає, що особистісні якості психолога мають бути, такими: концентрація на клієнті, бажання та можливість йому допомогти; відкритість до відмінних від своїх власних поглядів і суджень, гнучкість і терплячість; емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту та інші [1].

Загалом аналізуючи наукові джерела можна виділити такі види якості : особистісні, соціально – психологічні та морально – етичні.

До особистісних відносяться: здатність до критики і самокритики; самопізнання і психокорекції власних проблем; творчість; уважність; розвинену образну і словесно-логічну пам'ять, відповідні їм типи мислення; врівноваженість; високий рівень інтелекту.

До соціально-психологічних відносяться: інтерес по відношенню до роботи і її завданням, професіоналізм, вміння слухати і ясно висловлювати свої думки, комунікативні здібності, емпатичність, допитливість, гнучкість і терплячість, ввічливість, ораторські здібності, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту. До морально – етичних відносяться: дисциплінованість, зацікавленість та повагу до іншої людини, здатність контролювати себе, відкритість до відмінних від своїх власних поглядів і суджень, безпристрасність, толерантність, відкритість, доброзичливість, віра у здібності учасників групи або клієнта до зміни та розвитку [1,3, 5].

Вагомий внесок у вивчення якостей психолога зробив Ільїн Є.П., описав відомі експерименти з дослідження відмінності особистісних особливостей студентів різних спеціальностей. А. І. Серавін і І. А. Фірсова, показало, що студенти-психологи характеризувалися найвищою товариськістю, низькою агресивністю, схильністю замислюватися про те, що вони говорять і роблять. Професії типу «людина - людина» мають товариськістю схильні. Це підтверджується і даними, отриманими М. С. Корягіною: студенти-психологи виділялися виразністю емпатії. У студентів-психологів високе місце в ієрархії цінностей займають «хороші друзі», «здоров'я», «чесність» і «щасливе сімейне життя». Такі цінності, як «тверда воля» і «матеріальне благополуччя», для психологів не є основними [2].

На сьогоднішній день усе більше розповсюджується “Теорія моральних основ”, яка була розроблена американськими психологами під керівництвом Дж. Хайдата. Вона опирається на перелік таких положень: що кожна культурна і соціальна спільнота має в наявності свої власні, неповторні моральні цінності; незважаючи на історико-культурні особливості виділяють перелік універсальних принципів, які

зустрічаються майже у всіх соціумах; кожна культура чи соціальна група будує своє життя на базі моральних принципів; в основі більшості конфліктів полягає різність універсальних моральних принципів.

Виділяють такі моральні засади: Турбота / нанесення шкоди, вона засада базується на унікальній здатності людини переживати біль іншої істоти. Чесність / шахрайство, основа цієї засади має відношення до еволюційного процесу взаємного альтруїзму. Лояльність / здатність зрадити, на цьому принципі базується почуття патріотизму і самопожертви заради групи. Основа - влада / безвладдя, ця основа була сформована за допомогою традиції соціальних ієрархій в людській історії. Її основа лежить в основі питань поваги до законної влади та суспільних традицій. Святість / деградація, основа даного принципу, була сформована психологією відрази і страху забруднення, що лежить в основі твердження, що тіло людини являє собою храм, який може бути осквернений аморальними думками, намірами, або діями [4].

Таким чином, серед запропонованих різними дослідниками професійно важливих для психологів можна виділили такі морально – цінності якості: комунікабельність, самовладання, уважність, емпатія, моральність, повага до інших, відповідальність, терпимість, дисциплінованість, зацікавленість, винахідливість та інші.

### Список літератури

1. Вачков І.В. Введенне в професію «психолог»: Учеб. посібник/ І.В. Вачков, І.Б. Грішпун, Н.С. Пряхников; Під ред. І.Б. Грішпуна. 3-є вид., Стер. – М.: Видавництво Московського психолого - соціального інституту; -Воронеж: Моджі, 2004. - 464с.
2. Ільїн Є.П. Диференціальна психологія професійної діяльності – СПб.: Пітер, 2008. — 432 с.
3. Климов Е. А Психолог. Введення в професію / Е. А Климов, О. Г. Носкова, Е.М. Иванова та ін. / За ред. Е.А.Климова. - М., 2008. - 112с.
4. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу : навчальний посібник / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016, – 40 с.
5. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. - А.К. Маркова. - М.: Межнар. гуманні. фонд «Знання», 1996. - 308 с.

**УДК378:37.032**

*Ігнатюк О.А., Губіна О.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПОСЛУГ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

На думку багатьох власників підприємств сфери послуг, адміністратор є дуже важливим співробітником, тому що від нього фактично залежить і атмосфера в колективі, і порядок в документації та розкладі роботи, і враження кожного клієнта від отриманих послуг. Фактично адміністратор виконує частину функцій керування підприємством сфери послуг: організовує і контролює роботу персоналу, бере участь у стимулюванні робітників, контролює додержання працівниками трудової і виробничої дисципліни, інформує керівництво про наявні недоліки в організації обслуговування клієнтів та вживає заходів щодо їх ліквідації, здійснює контроль за виконанням працівниками вказівок керівництва підприємства.

Таким чином, адміністратор частково несе відповідальність за роботу усіх працівників підприємства сфери послуг. Хоча адміністратор призначається на роботу власником підприємства, для якісного і успішного виконання своїх функцій він повинен користуватися авторитетом серед колег, повинен вміти регулювати стосунки в колективі. Інакше кажучи, серед професійно важливих якостей адміністратора сфери послуг лідерські якості посідають досить важливе місце.

Мета дослідження полягає в розкритті сутності лідерського потенціалу майбутніх адміністраторів сфери послуг.

Сучасні дослідження показують, що ефективні лідери відрізняються від інших людей за кількома характеристиками, включаючи: мотивацію до лідерства — лідер хоче вести людей за собою і впливати на оточуючих; когнітивні здібності — лідери можуть обробляти і інтерпретувати великий обсяг інформації; пристосовність — лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до мінливих вимог ситуації.

Лідерський потенціал — соціально-психологічна характеристика особистості, яка відбиває як ситуаційно обумовлену, так і не залежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рі-

вень лідерського потенціалу визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових.

Дослідники Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Е. та інші, зазначають, що розкриття потенціалу особистості залежить від активності особистості (самореалізації потенційних ресурсів і можливостей) та соціального оточення, яке може підтримати, а може відторгнути конкретну активність людини, забезпечити можливості для практичної реалізації потенціалу або не забезпечити. Розвиток лідерського потенціалу — це підвищення ступеня розвитку індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових, які відбивають як ситуаційно обумовлену, так і не залежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства.

Отже, розвиток лідерського потенціалу адміністратора відбувається за умови сполучення потенційних ресурсів і можливостей та потреб підприємства, в якому він працює (або планує працювати). Після закінчення навчання майбутні адміністратори, вступаючи на посаду, відчують нестачу знань саме з психології управління людьми. Як свідчить експертна оцінка, проблема криється у недостатній психолого-педагогічній підготовці й нестачі відповідних дисциплін, у процесі вивчення яких у майбутніх адміністраторів систематично й цілеспрямовано формувалася б система знань, умінь, навичок та якостей, необхідних для ефективно керування людьми.

Аналіз літературних джерел [1,3 та ін.] дозволяє наголосити, що серед педагогічних умов формування лідерських якостей частіше застосовуються такі: умови студентського самоврядування; навчання та самонавчання; створення спецкурсів з впровадженням інтерактивних методик; створення ситуації успіху в процесі навчальної діяльності; наявність викладачів-лідерів, які б під час навчально-пізнавального процесу особистим прикладом сприяли формуванню лідерських якостей студентів. Тож, педагогічні умови формування лідерських якостей будуть максимально ефективними у випадку дотримання певних принципів навчання та виховання, а ефективність розвитку лідерського потенціалу особистості майбутніх адміністраторів сфери послуг залежатиме від того, наскільки виваженою буде відповідна система заходів, спрямованих на вирішення даної проблеми.

### Список літератури

1. Бондаренко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів / В. В. Бондаренко, О. М. Яценко // Вісник ЛДУ БЖД : зб. наук. пр. / гол. ред. М. М. Козяр. – Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – № 11. – С. 7-12.
2. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти: навчальний посібник / Т. Поспелова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.
3. Гура Т. В. Керівник-лідер як показник ефективності управлінської діяльності / Т. В. Гура // Тези доп. 19-ї Міжнар. наук.-практ. конф. "Інформаційні технології : наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я" (MicroCAD-2011), 1-3 червня 2011 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2011. – С. 301.

УДК 378: 37.032

*Ігнатюк О.А., Долженко Н.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **РОЛЬ ПРЕДМЕТНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНІХ «КРАВЦІВ» З ТЕХНОЛОГІЇ ВИГОТОВЛЕННЯ ОДЯГУ**

Національна доктрина розвитку освіти починається з констатації того, що в Україні повинен забезпечуватися прискорений, випереджальний інноваційний розвиток освіти і закінчується очікуванням того, що за цих умов відбудеться перехід до гуманістично-інноваційної освіти.

Результатом освіти у професійно-технічних навчальних закладах має бути професійна компетентність майбутнього кваліфікованого робітника. Про це свідчать вимоги державного стандарту [1], проектів

професійних стандартів [4], та на основі вивчення літературних джерел. Предметні компетентності з дисциплін професійно-теоретичної підготовки та особистісні якості учня у цьому процесі відіграють провідну роль [3, 4], оскільки вони згідно ієрархії є основою для формування компетентностей вищих рівнів.

Метою роботи вбачаємо з'ясувати сутність предметної компетентності у розвитку професіоналізму майбутніх кравців з виготовлення одягу.

Важливо зазначити, що склад предметних компетенцій було визначено на основі аналізу освітньо-кваліфікаційної характеристики «кравця 2-3 розряду» [1, с.29-30 стандарт] типової навчальної програми з предмета «Технологія виготовлення одягу» [1, с.37-39], проекту професійного стандарту на професію «Кравець» [4, с. 243-399].

Було встановлено, що предметна компетентність з технології виготовлення одягу передбачає: 1) володіння професійною термінологією з метою спілкування з фахівцями швейної галузі з використанням професійної термінології та розуміння технічних текстів щодо технологічних процесів обробки швейних виробів (термінологічна компетенція); 2) розуміння схематичних зображень обробки вузлів виробів з метою використання професійної літератури та періодичних видань для вдосконалення фахового рівня, вивчення сучасних методів обробки; опрацювання технологічного процесу обробки виробу, формування пакету нашарування матеріалів (графічна компетенція); 3) обґрунтування вибору параметрів виконання строчок та швів при проектуванні технологічного процесу виготовлення окремих вузлів виробу з метою можливості аналізу відповідності вибраних методів технологічної обробки властивостям матеріалів, асортименту виробу та його експлуатаційним характеристикам, вибраному обладнанню тощо (технологічна компетенція); 4) складання технологічної послідовності виготовлення вузла швейного виробу чи виробу загалом (проектувальна компетенція); 5) перевірку якості виготовлення швейного виробу та аналіз причин виникнення технологічних дефектів з метою самоконтролю виконаних операцій та усунення виявлених дефектів виробу (контрольна компетенція).

Методика формування предметної компетентності майбутніх кравців з технології виготовлення одягу є визначена система вихідних дидактичних вимог до процесу навчання, виконання яких забезпечує необхідний результат. Вони є основними при відборі змісту освіти, виборі форм і методів навчання. Зокрема, вивчення вимог до профе-

сійно важливих якостей у їх професійній діяльності [5], самоосвіти, як засобу самозабезпечення можливості професійного самовдосконалення; уміння мобілізувати, актуалізувати знання, способи діяльності із читав же засвоєних, відбирати з них необхідні для вирішення проблем, що виникли, співвідносити їх з умовами завдання, що потребує розв'язання, робити висновки з вивчених фактів [2].

Таким чином, особистісно-орієнтований підхід при розробці методики формування предметної компетентності майбутніх кравців з технології виготовлення одягу дозволить забезпечити: всебічний розвиток особистості учня; індивідуалізацію навчання за рахунок розробки індивідуальної траєкторії формування компетентності; активізацію мотиваційного компоненту; розвиток професійно важливих якостей особистості; індивідуальну діагностику рівня сформованості предметної компетентності. Розроблено структуру професійної компетентності. Вона передбачає інтегративні зв'язки предметів професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки та спирається на професійно важливі якості учня. Тож, встановлено, що предметна компетентність майбутнього кравця з технології виготовлення одягу є невід'ємною складовою професійної. Аналіз професіограми кравців та досвід підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю у професійно-технічних навчальних закладах, дозволили визначити перелік професійно важливих якостей майбутнього кравця, які впливають на розвиток професійної компетентності.

### Список літератури

1. Державний стандарт професійно-технічної освіти з професії „Кравець” 2,3,4,5,6-й розряди (ДСПТО 7433.DB.18.20 - 2013). – К.: Видання офіційне, 2013. – 120 с.
2. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика текст: монографія/ О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ «ХПІ»; 2009.-432 с.
3. Добролюбова М. Ф. Формування професійної компетентності кваліфікованих робітників [Електронний ресурс] / М. Ф. Добролюбова, Л. Ш. Казінська // Зб. наук. праць Бердянського ДПУ. – 2010. – № 2. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/znbpbdpu/Ped/2010\\_2.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znbpbdpu/Ped/2010_2.pdf).
4. Методичні рекомендації щодо створення професійних стандартів, заснованих на компетенціях, з напрямів: «Швейне виробництво»,



«Будівництво», «Торгівля», «Ресторанний сервіс». [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.ipto.kiev.ua/files/zvit\\_institutu/2012/sushe\\_nzeva/shveya\\_restoran.pdf](http://www.ipto.kiev.ua/files/zvit_institutu/2012/sushe_nzeva/shveya_restoran.pdf).

5. Устемиров К. У. Методика обучения общетехническим и специальным дисциплинам / К.У. Устемиров, И.Б. Васильев, Т.А. Девятьярова // Алматы: РАД и АЛ, 2006. – 306 с.

**УДК 378:37032**

*Ігнатюк О.А., Лелеко В.Г.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

На сучасному етапі реформування освіти в Україні нагальною є потреба в педагогах, які мають інноваційне мислення, професійну мобільність, високу мотивацію до самонавчання. Щоб задовольнити цю потребу в системі післядипломної освіти використовуються нароби українських учених (І.Бех, Н.Бібік, М.Вашуленко, І.Зязюн, В.Олійник, В.Кремень, О.Савченко, О.Сухомлинська та ін.) та впроваджуються нові підходи, які мають випереджальний характер [1].

Так у КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» активно використовуються інноваційні форми підвищення кваліфікації вчителів загальноосвітніх навчальних закладів. Однією з таких форм, на яких поглиблюються знання вчителів з певної теми, є проведення тематичних спецкурсів, наприклад, «Використання ІКТ у практиці роботи вчителів початкових класів», «Практична медіаграмотність як складова професійної компетентності педагогів», «Використання інтерактивних завдань для організації навчання природничо-математичної дисципліни засобами ІКТ» тощо.

Мета роботи полягає у науковому аналізі та розкритті підходів щодо вдосконалення професійної компетентності вчителів в системі неперервної післядипломної освіти засобами інноваційних технологій.

На сьогодні система післядипломної педагогічної освіти має справу з достатньо різномірною слухацькою аудиторією, діапазон початкової підготовки якої в галузі ІКТ досить широкий: значна частина вчителів не може подолати психологічний бар'єр страху перед засобами ІКТ хоча й володіє початковими навичками користувача, не всі вчителі мають уявлення про методологічні засади інформатизації суспільства і психолого-педагогічні аспекти інформатизації освіти [2]. Тому одним із завдань закладів післядипломної освіти є вдосконалення професійних якостей вчителя, які залежать від готовності опановувати і використовувати в своїй роботі нові методи, форми та засоби навчання, у тому числі на базі ІКТ, і здатності інтегрувати їх зі своїм професійним досвідом з метою підвищення ефективності освітнього процесу [3].

Таким чином застосування останніх досягнень сфери ІКТ в системі післядипломної педагогічної освіти посилює ефективність процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Так у КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» курси підвищення кваліфікації вчителів окрім очного етапу навчання, мають заочно-дистанційний етап під час якого слухачі можуть відвідати онлайн лекції на сайті дистанційної освіти [4]. Також вчителі можуть пройти онлайн тестування та анкетування на цьому сайті (<http://newdl.edu-post-diploma.kharkov.ua/>).

Отже формування ІК-компетентності педагога в рамках підвищення кваліфікації передбачає крім змістовної частини, ще й вивчення динаміки її розвитку за результатами анкетування. Таке планомірне відстеження виконує контрольнo-коригуючу або діагностичну функцію (використовуються для внесення коректив у методику навчання, вибору індивідуальної освітньої траєкторії, що, в свою чергу, сприяє створенню позитивної мотивації і комфортних умов для кожного слухача). Обробка даних анкетування (самооцінка вчителів до початку і після навчання відповідно рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями) свідчить, що навчання на тематичних курсах, спецкурсах підвищує рівень ІКТ-компетентності вчителів-предметників [5].

### Список літератури

1. Післядипломна педагогічна освіта України: сучасність і перспективи розвитку: наук.-метод. посіб. / за заг. ред. В.В. Олійника, Л.І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2005. – 230 с.
2. Биков В. Ю. Сучасні завдання інформатизації освіти [Електронний ресурс] / В. Ю. Биков // Інформаційні технології і засоби навчання : електронне наукове фахове видання / голов. ред. В. Ю. Биков. – 2010. – № 1(15). – Режим доступу : <http://www.ime.edu-ua.net/em15/emg.html>.
3. Бикова Ю. О. Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України : [методичні рекомендації] / Ю. О. Бикова, О. М. Спірна, О. В. Овчарук. – К. : Атіка, 2010. – 88 с.
4. Дегтярьова Г.А. Тематичні курси як одна із форм модернізації роботи на курсах підвищення кваліфікації вчителів / Г.А.Дегтярьова // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – №1. – С. 39-42.
5. Зайцева С. А. Инструментарий исследования ИКТ-компетентности будущих учителей начальных классов [Электронный ресурс] / Зайцева С. А. // Письма в Эмиссия.: электронный научный журнал. – СПб. : 2011. – Режим доступа : <http://www.emissia.org/offline/2011/1576.htm>.

**УДК 158.98**

*Квасник О.В., Стефанцов О.О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЖИТТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

У наш час постійного виснаження, досягнень та отримання задоволення від життя, поширення отримує синдром вигорання. Синдром емоційного вигорання (РЕВ) – це реакція організму, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів середньої інтенсивності [1]. Його ще визначають як процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційно-

го, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистої відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи. "Вигорання" – частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси. У той же час можуть виникати його дисфункціональні сліdstва, коли "вигорання" негативно позначається на виконанні професійної діяльності та відносинах з партнерами. Часто емоційне вигорання плутають із «професійним», хоча такий процес пов'язаний із впливами професійних стресів та захисними механізмами фахівця.

Мета дослідження полягає в уточненні змісту поняття емоційного вигорання та визначенні меж його впливу на діяльність фахівця.

Вперше до проблеми вигорання звернувся американський психіатр Н. Freudenberger в 1974 р., де описав характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Встановлено, що до емоційного вигорання більш схильні спеціалісти, які змушені в силу своєї професійної діяльності багато і інтенсивно контактувати з іншими людьми (психологи, педагоги, соціальні працівники, юристи, медики та інші), оскільки вони під час роботи зазнають сильних нервово-психічних навантажень, що проявляються в емоційній втомі [1]. Як наслідок, змінюється поведінка, почуття, мислення, здоров'я. Змінюється ставлення до роботи, до оточуючих і до власного життя [2, с.1]. Синдром емоційного вигорання є результатом інтеграції фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення, при якому головним чинником виступає емоційне виснаження [3, с. 18].

Дослідники все більше пов'язували синдром з психосоматичним самопочуттям, відносячи його до станів передхвороби. За постійною роботою та жагою до наживи, людина втрачає сенс до життя та потребує термінової психологічної допомоги, яка допоможе вийти з глухого кута. Актуальність обраної теми обумовлена тим, що емоційне вигорання все більше поширюється серед сучасного суспільства, і для його попередження і профілактики необхідно з'ясувати зміст поняття та можливі загрози за умови бездіяльності щодо регуляції рівня прояву. На суб'єктивну думку автора, це справжня загроза для майбутнього соціальної людини. Саме вчасне діагностування вигорання та його профілактика суттєво впливають на гармонічний баланс компонентів у соціальній та професійній сфері особистості.

Дуже важливим аспектом у дослідженні вигорання є особисті якості людини. Насамперед сама особистість визначає свої мрії та цілі. Питання щодо мети вибору діяльності (духовне, матеріальне чи їх симбіоз) є вектором у виборі шляху до щасливого майбутнього кожної людини, але реалізація цілей не завжди вдається як належне.

Багатолітній досвід психологів, що займались цією проблемою, вказує— емоційне вигорання має властивість прогресувати, тому треба вивчати цей синдром та розвивати у фахівців вміння боротися з його проявами у життєдіяльності індивіда. Постійні стреси, напруження та життєві удари тримають нашу нервову систему у перенапруженні, що може викликати в'ялість, дегуманізацію та інші симптоми, тому так важливо тримати своє психічне та фізіологічне здоров'я у тонусі. Всі ці аспекти є актуальними на сьогодні та емоційне вигорання може спіткати не тільки працівників розумової сфери, а й звичайних студентів, що не вміють розпоряджатися своєю енергією. У подальших дослідженнях автор планує дослідити зазначені питання.

### **Список літератури**

1. Дудяк, В. Емоційне вигорання. / В. Дудяк. — Київ.: Главник, 2007. — 128 с.
2. Полякова, О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. / О. Б. Полякова. — М.:НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008.— 304 с.

*Кузнецов С.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПРАЦІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Постановка проблеми. У сучасних динамічних умовах життя, за наявності збільшення нервово-психічного навантаження, зростанні конкуренції виникають постійні стреси [5] і, як наслідок, “професійне вигорання” (синдром “професійного вигорання”, “емоційне вигорання”) [5]. Тому “професійне вигорання” є однією з найбільш актуальних проблем сучасної психологічної науки і практики [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Достатньо повно у літературі розглянуто питання “професійного вигорання” у працівників освіти, охорони здоров’я [2], правоохоронних органів [2; 4], сфери управління персоналом і торгівлі [1; 3]. Залишається без достатнього обговорення проблема взаємозв’язку особистісних якостей працівника і їх впливу на розвиток “професійного вигорання”.

Мета роботи. Метою роботи було теоретичне освітлення впливу лідерських якостей працівника на процеси “професійного вигорання”.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Відповідно до останніх даних під “професійним вигоранням” розуміють стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що проявляється здебільшого у працівників соціальної сфери [4]. Однак, будь-яка професійна діяльність накладає свій відбиток на людину. Робота може як сприяти особистому розвитку, так і мати негативні для особистості наслідки [2].

Синдром “професійного вигорання” динамічний процес і виникає поетапно. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати, що виражається у депресивному стані, почутті втоми та спустошеності, недостатку енергії та і ентузіазму. З часом почуття втоми поступово змінюється розчаруванням, зниженням цікавості до своєї роботи, втраті здатності бачити позитивні результати своєї роботи, негативних установках по відношенню до своєї роботи і життя взагалі [4]. Симптомами “професійного вигорання” є постійне відчуття хвилювання з

приводу роботи; роздратованість; сприйняття своєї роботи як тяжкої необхідності, а не як діяльності, що може приносити задоволення [3].

Виділяють низку чинників — зовнішніх та внутрішніх передумов — під впливом яких складається “професійне вигорання” [2]. Відкритим залишається питання про залежність розвитку цього процесу у робітників від особистісних факторів.

На основі проведених досліджень [1] було встановлено, що робітники з добре розвиненими лідерськими якостями менше схильні до “професійного вигорання”. Цей стан пов’язаний з наявністю в структурі особистості певних типологічних особливостей. Риси “педантичного”, “настороженого”, “пасивно-агресивного”, “неспокійного”, “песимістичного” і “залежного” типів особистості сприяють розвитку “професійного вигорання”. Особистісні риси, які відносяться до “демонстративного”, “авантюрного”, “відстороненого” типів, не мають значного впливу на зазначений процес.

На розвиток “професійного вигорання” впливають порушення самооцінки, її неадекватність, лабільність, конфліктність і конфліктні утворення мотиваційно-ціннісної сфери, такі механізми психологічного захисту як “проекція” і “реактивне утворення”. До особистісних передумов відносяться низька мотивація професійної діяльності, недостатній рівень розвитку комунікативних і організаційних якостей, нейротизм, низька стресостійкість, ригідність мислення, низька ініціативність, схильність до неконструктивних способів поведінки в конфліктах.

Аналізуючи викладені дані можна зробити висновок про те, що особистісні фактори мають значний вплив на процес розвитку “професійного вигорання”; люди з розвиненими лідерськими якостями менше схильні до “професійного вигорання”. Перспективою подальших досліджень вбачаємо у вивченні психологічних особливостей прояву “професійного вигорання” у працівників виробничого підприємства та розробці методів його профілактики та усунення.

### Список літератури

1. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: автореф. ... дис. канд. псих. наук. : спец. 19.00.01 / Р.М. Айсина. — Москва, 2007.—22 с.
2. Березовська Л.І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організацій / Л.І. Березовська // Актуальні про-

блеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. — 2014. — Т.1, вип. 41. — С. 66 — 70.

3. Мишкина Е.А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия / Е.А. Мишкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2015. — Т.10. — С. 96 — 100.

4. Пряхина М.В. Эмоциональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел / М.В. Пряхина, А.П. Шихова // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. — 2009. — Вып. 6 (52). — С. 59 — 63.

5. Солощенко Е.А. Возникновение и развитие синдрома эмоционального выгорания специалистов в организации / Е.А. Солощенко // Вестник Томского государственного университета. — 2011. — № 1 (13). — С. 96 — 99.

*Липюк І.І.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПРАВИЛ ТА НОРМ ДІЛОВОГО ЕТИКЕТУ В ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛУ (ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ЗАКЛАДУ)**

Постановка проблеми. Рішення важливих проблем інноваційного, економічного і соціального розвитку країни неможливе без удосконалення методів керівництва, зміни стилю господарювання, психології мислення керівників, розширення та поглиблення демократії, подальшого поліпшення дисципліни, підвищення відповідальності персоналу всіх ланок виробництва та управління. Але опанування основними елементами ділового етикету в діяльності адміністративного персоналу дає змогу налагодити сприятливий психологічний клімат у колективі та звести до мінімуму боротьбу протилежностей у взаємовідносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сфері дослідження проблем етикету достатньо продуктивно працюють українські вчені



М.П. Лукашевич, В.А. Малахов, І.Б. Осечинська, В.Ф. Степаненко, Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка; російські - В.І. Бакштановський, Л.Б. Волченко, Л.П. Воронкова, О.І. Даниленко, Л.Г. Грінберг, В.Є. Гольдін, В.В. Селіванов, О.І. Титаренко, Т.В. Цив'ян, а також американський - Р.П. Вольф.

Мета дослідження полягала у з'ясуванні сутності ділового етикету, визначенні його правил і норм та особливостей впровадження в діяльності адміністративного персоналу сучасних організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для досягнення успіху в управлінській діяльності надзвичайно важливим є вміння співпрацювати з різними людьми – підлеглими, колегами, вищим керівництвом. Етична поведінка адміністративного персоналу, його здатність створювати відповідну робочу атмосферу надають можливість працівникам максимально концентруватися на справі. Саме це є поясненням того, що в сучасних підприємствах велика увага приділяється формуванню сприятливого морально-психологічного клімату в колективі шляхом впровадження та дотримання правил та норм ділового етикету. Для підприємства набагато вигідніше створити необхідні умови для продуктивної діяльності своїх працівників, аніж компенсувати додаткові витрати на навчання та перепідготовку нових людей або на відшкодування витрат через конфлікти. Стратегія етичної поведінки інколи змушує підприємства відмовлятися від досить привабливих з комерційної точки зору пропозицій, що формує і посилює їх репутацію в ділових колах. Це підтверджує доцільність і виправданість інвестицій в етику.

Дослідники Ю. Петрунін та В. Борисов наголошують на спеціальних методах, що спрямовані на формування етичної основи трудових відносин: 1. Етичні кодекси, які описують систему загальних цінностей і правил етики (звід правил ділового спілкування); 2. «карти етики» (набір етичних правил і рекомендацій, що конкретизують етичний кодекс для кожного співробітника колективу (організації)); 3. Комітети або певні спеціалісти з етики (що цілеспрямовано напроцьовують етичну політику колективу (організації), а також вирішують конкретні етичні проблеми, які виникають в професійній практиці) [2].

Теоретичні етико-психологічні засади управлінської діяльності є підґрунтям професійної етики керівника, яка передбачає наявність теоретико-прикладних етичних знань і практичних рекомендацій, зорієнтованих на якісне виконання адміністративно-господарських функ-

цій. Вона охоплює передовий досвід морально-психологічного розв'язання конкретних проблем управління. До основних її принципів належать: 1. гуманізм і демократизм; 2. соціальна справедливість; 3. суверенність особистості (особиста гідність кожного є недоторканою); 4. розкриття інтелектуального потенціалу людей, які працюють поруч; 5. постійне вивчення людей, знання їх потреб та інтересів; 6. дбайливе ставлення до природи; 7. особистий приклад безперервності духовного і професійного вдосконалення.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Етична чи аморальна діяльність підприємства є відображенням системи цінностей, яка сформувалась у суспільстві, певній соціальній групі чи організації. Тому етичні норми поведінки необхідно впроваджувати на засадах виховання високого рівня культури та навчання етикету кожного члена колективу.

Стиль спілкування адміністративного персоналу має величезний вплив на ставлення людей та психологічний клімат у колективі. Дотримання морально-етичних норм поведінки дозволяють одержувати ще більшу підтримку та взаємодопомогу з боку оточуючих, внутрішній спокій та комфорт, допомагають розвитку особистості.

### Список літератури

1. Андреева Т.Є., Бутенко О.П., Опікунова Н.В., Садовніченко О.В., Тулін В.М. Етикатапсихологіяділовихвідносин: Навч. посіб. для студ. вищихнавч. закл. / Андреева Т.Є. (ред.). - Х.:БурунКнига, 2004. - 143 с.
2. Етикаділовогоспілкування: Курслекцій / Т.К. Чмут, Г.Л. Чайка, М.П. Лукашевич, І.Б. Осечинська. - 2-ге вид.,стереотип. - К.: МАУП, 2003. - 208 с.
3. Гах Й.М. Етикаділовогоспілкування. К.: Центр навчальноїлітератури, 2005. - 160 с.
4. Корпоративная культура и корпоративная этика // Петрунин Ю.Ю. Этика бизнеса / Ю.Ю. Петрунин, В.К. Борисов.- М., 2000. - с. 92 - 120.

*Лисенко К.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ СТУДЕНТІВ СТАРШИХ КУРСІВ**

У теорії та практиці професійного становлення молодих фахівців у сучасній Україні все більша увага приділяється проблемам, пов'язаним зі становленням професійної ідентичності молоді. Важливе значення у цьому питанні відводиться освіті у вищих навчальних закладах. Тому актуальним завданням університетської освіти разом із передачею знань і умінь є формування особистості майбутнього професіонала, сприяння його самоідентифікації з професією. Вивчення професійної ідентичності дозволяє створити сьогоднішнім студентам оптимальні умови для усвідомлення себе, свого образу у професійній діяльності. Представники професійної педагогіки розробляють умови для професійного самовизначення у навчально-виховному процесі ВНЗ [1].

Більшість вчених наголошують на тому, що професійна ідентичність – динамічне явище, спрямоване на формування професіоналізму та зумовлює подальший професійний ріст; самореалізацію фахівця-професіонала в обраній спеціальності [2]. Професійна ідентичність неоднорідна, вона може виступати як критерій професійного розвитку та свідчити про прийняття людиною:

- себе як професіонала (професійна самооцінка, яка характеризує ставлення людини до себе як до майбутнього професіоналу);
- конкретної професійної діяльності як способу самореалізації та задоволення потреб (оцінка задоволеності людини умовами та змістом праці, рівнем оплати, взаємовідносинами в колективі, просування по службі тощо);
- системи норм і цінностей, характерних для даної професійної спільності [3].

Наявність багатьох досліджень дозволяє визначити такі функції професійної ідентичності: ідентифікація з професійною групою, самоздійснення через розкриття свого функціонального потенціалу, самоповаги; самовдосконалення; професійного та особистісного зростання. Існують три основні компоненти професійної ідентичності становлення людини:

1) когнітивний компонент, який містить в собі професійні знання, досвід.

2) емоційний компонент, що виражається в емоційно-оцінному ставленні до своїх професійних обов'язків, знань, до самого себе як активного суб'єкта трудової діяльності.

3) поведінковий компонент, обумовлений сформованістю відповідних навичок і вмінь, здібностей, тобто усіх відповідних реакцій на стимул, що виражаються у поведінці.

Отже, професійна ідентичність є комплексною характеристикою, яка відповідає за усвідомлення індивідом своєї приналежності до певної професійної групи чи спільноти, сприяє розумінню трудових обов'язків, ототожнення себе зі своєю справою, іншими людьми та пов'язана з успішним виконанням трудових функцій. Професійна ідентичність особистості починає формуватися з потреби вибору майбутньої професії та подальшої професійної підготовки. Під професійною підготовкою розуміється сукупність знань, умінь та навичок, що дозволяють виконувати роботу в певній галузі та є одним із завдань професійного розвитку людини [4].

Студенти гуманітарного напрямку більш схильні до переживання кризи професійної ідентичності, вони мають високий рівень тривожності та несамостійні у виборі професії, у порівнянні зі студентами технічного напрямку. Гуманітарії усвідомлюють проблему вибору професії та прагнуть її вирішити. Для студентів технічного напрямку більш характерне порушення механізмів ідентифікації, соціальних зв'язків, ригідність «Я» концепції, робота ними оцінюється як інструмент досягнення цілей, коли вибір професії робиться через необхідність підкреслення свого соціального статусу, прагнення до престижу, уникнення проблеми вибору.

Дослідження професійної ідентичності, як комплексної психолого-педагогічної проблеми передбачає обґрунтування функціональної специфіки професійної ідентичності майбутніх спеціалістів через аналіз сфери мотивів, знань, форм і засобів досягнення професійних цілей, що дозволить подолати труднощі, які пов'язані з підготовкою майбутніх спеціалістів. Уточнити механізми професійного вибору та становлення особистості на основі особливостей їхньої професійної ідентичності [5].

### Список літератури

1. Міщенко Т. В. Визначення зміст поняття професійної ідентичності / Т. В. Міщенко // Криза ідентичності та проблеми становлення громадянського суспільства: збірник наукових праць. – Ярославль: ЯГПУ, 2003. – С. 168–176.
2. Поваренков Ю. П. Психологічний зміст професійного становлення людини / Ю. П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.
3. Павлова О. М. Ідентичність: історія формування поглядів і її структурні особливості / О. М. Павлов. – М.: Інститут психоаналізу, 2001. – 52 с.
4. Ємельянова О. Я. Формування професійної ідентичності з метою адаптації працівника до діяльності за фахом / О. Я. Ємельянова // Вісник ВДУ. – 2006. – № 2. – С. 153 – 156.
5. Шнейдер Л. Б. Професійна ідентичність: монографія / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.

*Малєєва О.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ВПЛИВ ГЕНДЕРНОГО ФАКТОРА НА СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРА НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

На сьогоднішній день актуальною є проблема співвідношення чоловіків та жінок на керуючих посадах, через те, що ставлення до жінок-лідерів досі залишається поза межами об'єктивної оцінки. Різниця жіночої та чоловічої моделі поведінки лідера, їх особистих якостей викликає інтерес у вчених та формує передумови для вивчення впливу гендерного фактора на становлення лідера.

Вивченням гендерної психології лідерства займалося багато вчених, серед яких Дж. Мані, А. Ерхард, Э. Меккобі, К. Жаклін, М. Вебер та інші. Серед сучасних вітчизняних вчених існують поодинокі випадки, які уділяють цьому увагу: О.С. Кочарян, О.Г. Романовський, Т.В. Бендас, І.Н. Логінов та інші. Метою нашого дослідження стало розк-

риття питання про роль гендерного фактора на утвердження лідерів в колективах промислових підприємств. Для реалізації поставленої задачі було проведено дослідження на 30 керівниках відділів та підрозділів підприємства ПАО «ФЕД», яке показало деяку відмінність у сприйнятті себе як лідера у чоловіків та жінок.

Особистісні характеристики чоловіків та жінок дуже відрізняються між собою. Безліч досліджень свідчать про те, що прагнення до влади та домінантності, логічність та рішучість більш властиві чоловікам. Ці якості традиційно відносять до лідерських, і вважаються дійсно важливими у впливі на послідовників, адже вони ототожнюються із сильною людиною, за якою хочеться прямувати. Жінкам характерні такі якості як: емпатія, чуйність, прагнення до співпраці. Дослідження показують, що ці якості лідерів-жінок оцінюються підлеглими ефективними, задовольняючими їх інтереси та стимулюючими до розвитку їх потенціалу.

Доведено, що жінкам легше бути трансформаційними лідерами, ніж чоловікам. Їх природні фемінні якості тільки підтримують трансформаційне лідерство і підкріплюють його. Цей висновок змінює розуміння ролі лідера та дає можливість жінкам не копіювати маскулінні якості чоловіків, їх поведінкові особливості та стиль в керуванні, блокуючи свої природні якості, а навпаки, відкривати, розвивати їх, використовувати ті установки і навички, які характерні для них, з огляду на власний досвід. Чоловіки в більшій мірі бачать себе в трансакційному лідерстві.

Великий роль гендерного фактору у виборі стиля керування. Класично виділяють три основних стиля керівництва: авторитарний, демократичний та ліберальний. В кожному із стилів проявляється своя специфіка, яка безпосередньо пов'язана із особистими якостями лідера. Було виявлено, що жіночий стиль лідерства виявляється частіше демократичним або орієнтованим на відносини, тоді як чоловічий – авторитарним. Такі відмінності пояснюються тим, що у жінок більш розвинені навички спілкування і міжособистісних відносин, це дозволяє їм більш ефективно приймати рішення та налагоджувати контакт.

Проведене нами дослідження за допомогою репертуарної решітки Келлі показало, що як жінки, так і чоловіки приписують лідерські якості саме чоловічій статі. 54 % жінок бачать себе скоріше в ролі лідера-керівника, ніж ідеальної жінки. 40% чоловіків, незважаючи на те, що лідера пов'язували із якостями ідеального чоловіка, свої якості прирівнювали до жіночих.

За результатами тесту на діагностику лідерських стилів по Журавльову всі жінки мали колегіальний стиль керівництва, серед чоловіків 27 % мають директивний стиль керівництва, 33% - змішаний та 40% - колегіальний.

Результати нашого дослідження показали відмінність у чоловічому та жіночому стилі керування, сприйнятті себе як лідера та протилежної статі. Ми з'ясували особливості якостей лідера в залежності від його статі. Роль гендерного фактору під час становлення лідера у колективі промислового підприємства досі залишається значущою, хоча неодноразово доводилось, що головним моментом є структура особистості лідера.

### Список літератури

1. Бандурка А.М. Психология управления / А.М. Бандурка. – Харьков: «Фортуна – пресс», 1998. – 464 с.
2. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник / И.Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, 1995. – 480 с.
3. Шеклтон ВивПсихологий лідерства в бізнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222с.

*Мартинець Л.А.  
м. Вінниця, Україна*

Донецький національний університет імені Василя Стуса

### **ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ БАТЬКАМИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Думка батьків має істотне значення при оцінюванні професійного розвитку педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, оскільки вони безпосередньо включені в навчальний процес, є його активними, зацікавленими учасниками. У силу цих причин вивчення задоволеності/незадоволеності батьків процесом навчання, тобто орієнтація на безпосереднього споживача освітніх послуг, є в даний час актуальним завданням менеджменту якості освіти.

Для зниження ступеня суб'єктивності при оцінці можна використовувати спеціально підібрані тести або анкети. При визначенні факторів і критеріїв оцінювання професійного розвитку вчителів школи батьками, ми скористалися діагностичним інструментарієм для експертного оцінювання професійних компетенцій та особистісних якостей педагогів Л.М. Абраменко.

Параметрами моделі оцінювання професійного розвитку вчителів школи батьками є також готовність вчителя загальноосвітнього навчального закладу до педагогічної діяльності, зміст діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу, результат діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу.

Параметр «Готовність вчителя загальноосвітнього навчального закладу до педагогічної діяльності» складається з таких факторів: організаційно-мотиваційний, особистісні риси та якості особистості вчителя. Параметр «Зміст діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу» визначається такими факторами, як методично-виховний та комунікативний. Параметр «Результат діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу» визначається таким фактором, як активність учителя.

Фактор «Готовність вчителя загальноосвітнього навчального закладу до педагогічної діяльності» представлено критеріями: організація батьків для допомоги класу і школі; уміння переконувати батьків у необхідності надання допомоги школі; здатність до співпраці з батьками; справедливе ставлення до усіх дітей; толерантність; урівноваженість; гнучкість; наполегливість; стресостійкість, уміння протистояти професійним деформаціям.

Фактор «Зміст діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу» представлено критеріями: отримує поради від учителя із приводу проблем виховання своєї дитини; дізнаюся під час бесід з учителем багато нового про вікові і психологічні особливості своєї дитини; учитель розповідає про раціональні прийоми підготовки домашніх завдань, вимоги до них; цілком довіряю вчителю як гарному вихователю; учитель справедливий стосовно своєї дитини; думка вчителя дуже важлива для своєї дитини. Удома дитина говорить про педагога шанобливо; я охоче розмовляю з учителем, він тактовний і доброзичливий; я можу поділитися з учителем труднощами, що виникають у мене під час спілкування з дитиною.

Фактор «Результат діяльності вчителя загальноосвітнього навчального закладу» представлено критеріями: розвиває в дітей здатність



до самонавчання; розвиває самостійність учнів; відмінно поінформований про життя дітей поза школою.

Перераховані фактори забезпечуються відповідними критеріями, що виділені за допомогою логічного аналізу напрямків професійної діяльності педагогів та відповідних нормативних документів. Система оцінювання вчителів батьками є лише одним із елементів контролю управління професійним розвитком педагогів. Перспективним напрямком дослідження є визначення праматерів та факторів оцінювання професійного розвитку педагогічних працівників адміністрацією загальноосвітніх навчальних закладів.

### Список літератури

1. Абраменко Л.М. Діагностичний інструментарій для експертного оцінювання професійних компетенцій та особистісних якостей педагогів / Л.М. Абраменко. – Гуляйполе, 2013. – 57 с.

2. Анненкова І.П. Теорія і методика моніторингу якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.06 / Анненкова Ірина Петрівна. – К., 2016. – 517 с.

*Мельник Л.Л.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ УПРАВЛІНЦЯ**

Актуальність теми нашого дослідження зумовлена тим, що в наш час якісна освіта є основним індикатором життя, інструментом досягнення соціальної та культурної злагоди, економічного зростання.

В умовах прогресивних змін у суспільстві докорінно змінюється значущість освіти, розширюється уявлення про зміст та роль управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Також актуальності набуває проблема професійної (управлінської)

компетентності, зі специфікою якої ми можемо ознайомитися в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу та його управлінської діяльності як управлінця-професіонала.

Ми спостерігаємо за трансформацією сучасної освіти: освітня система поступово відходить від ієрархічної структури; з метою удосконалення здійснюється активна взаємодія навчальних закладів, об'єднання шкіл в межах інноваційних мереж. А це свідчить про те, що висувуються нові вимоги до професійних і особистісних якостей майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу, його готовності бути формальним та неформальним лідером очолюваного ним колективу.

Освіта відіграє важливу роль у моральному, економічному, соціальному розвитку суспільства, особливо у процесі його інформатизації та глобалізації. Найважливішими цінностями сучасної цивілізації та інформаційного суспільства, заснованого на знаннях, стають навчання та компетенції людей.

Проблема професійної компетентності працівників привертає увагу багатьох вчених, адже вона пов'язана з великими якісними змінами, широкомасштабними інноваціями, що ми спостерігаємо у суспільстві, промисловості, економіці, міжнародних відносинах. Наприклад, кілька десятиліть тому, людина протягом тривалого періоду використовувала певний набір знань, умінь та навичок, на сьогодні швидкий та бурхливий розвиток науки і техніки, що супроводжується використанням у всіх сферах людської діяльності інформаційно-комунікаційних технологій, міграційні процеси вимагають формування у випускника вищого навчального закладу наявності не тільки набору певних знань, умінь і навичок, що є основою спеціальності, а й формування також професійно значущих якостей і здатностей особистості.

Професійну компетентність досліджували такі вчені як В. Сластьонін, В. Петрук, О. Коваленко, Є. Андрієнко, І. Назарова О. Асмолов і ін.

В ході випереджального, прискореного, інноваційного розвитку освіти і науки навчальні заклади України, котрі готують майбутні кадри, на сьогодні не можуть лишатись осторонь, а тому вимагають забезпечення умов для самоствердження, розвитку і самореалізації особистості протягом всього життя. Новітні зміни та технології від майбутніх фахівців вимагають не тільки освіченості, пошуку, активності, а й

відповідальності, самостійності, впевненості, вміння жити і працювати в нових умовах, бути соціально зорієнтованими.

Саме від сформованості професійних компетенцій, рівня підготовки майбутнього фахівця залежить успішне виконання соціального замовлення держави на фахівця з високою професійною компетентністю.

Професійне становлення фахівця є центральним компонентом особистісно-орієнтованої професійної освіти, а саме розвиток особистості у процесі професійного навчання, освоєння професії та виконання професійної діяльності.

### Список літератури

1. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М.Вудкок, Д.Френсис. – М., 1991. – 121 с.
2. Зязюн І.А. Культурологічна функція виховання студентів педагогічного вузу / Зязюн І.А. / Вища педагогічна освіта. – 1994. – № 7. – С. 52-58.
3. Косов Б.Б. Типологические особенности стиля деятельности руководителей разной эффективности / Б.Б. Косов // Вопросы психологии. – 1983. – № 5. – С. 126-130.
4. Освітній менеджмент: навч. посіб. / За ред. Л.Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.

*Острась В.О.  
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ У СУЧАСНИХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Однозначного трактування соціальної педагогіки як науки сьогодні немає. Наприклад, В.М.Галузинський розглядає її як одну з галузей загальної педагогіки, що займається проблемами педагогічного впливу суспільства на процес виховання. Інші автори розглядають соціальну педагогіку як "теорію і практику навчання та

виховання окремих особистостей чи груп людей, інколи об'єднаних соціальними негараздами, що вимагає допомоги в реабілітації або вихованні» (Ю.В.Василькова, Т.А.Василькова). Прийнято також визначати її як галузь педагогіки, що "розглядає соціальне виховання всіх вікових груп і соціальних категорій людей в організаціях, спеціально для цього створених" (А.В.Мудрик).

Зважаючи на те, що на процес соціалізації особистості, який відбувається упродовж усього її життя, мають вплив як зовнішні, так і внутрішні чинники, як цілеспрямовано організовані форми соціалізації, так і стихійні, ми схильні розглядати соціальну педагогіку як науку, яка вивчає можливості надання допомоги у становленні, розвитку та самореалізації особистості на основі синергетичного поєднання як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, цілеспрямовано організованих форм соціального впливу та стихійних.

Провідним завданням у соціально-педагогічній діяльності школи визнається формування громадянськості як інтегруючої ціннісної орієнтації, яка визначає ставлення до рідного народу, регіону проживання, з яким єднає спільна історія, до всієї планети - спільної колиски людства. Таким чином, виникає проблема одночасного процесу виховання не тільки громадянина країни проживання, а й певної регіональної спільності (наприклад, громадянина Європи) та громадянина світу. Така інтегрованість пояснюється необхідністю, з одного боку, засвоєння духовних та інтелектуальних цінностей не тільки сусідніх народів, а й усього світу, а з іншого, необхідністю творення власних національних цінностей у рамках рідної культури.

Модель соціально-педагогічної діяльності у сучасному загальноосвітньому навчальному закладі перебуває у стадії формування. Але вже сьогодні доволі чітко починають проступати її основні риси. Вона складається з двох взаємозумовлених частин: внутрішньої і зовнішньої. До основних напрямів першої відносять діагностування, здійснення соціального виховання, загальне керівництво соціально-виховною діяльністю, захист та охорону прав дитини. Зовнішня соціально-педагогічна діяльність створює можливості для застосування набутих у школі знань, умінь та навичок, досвіду емоційно-чуттєвого ставлення до світу та творчої діяльності у реальному житті в активній просоціальній діяльності. Крім цього, спрямовується на педагогізацію соціального середовища, яке оточує школярів, що покликане гармонізувати вплив

різноманітних чинників соціалізації на процес цілісного становлення особистості дитини.

1. Створення творчої групи для розробки індивідуальної соціально-педагогічної концепції загальноосвітнього навчального закладу, до складу якої можуть увійти члени дирекції школи, соціальний педагог, педагог-організатор, шкільний психолог, класовод, звільнений класний керівник, активні вчителі, співробітники, батьки, представники громадськості, науковий консультант. Зважаючи на міждисциплінарну специфіку процесу соціалізації у складі творчої групи, об'єднати, насамперед, фахівців, які змогли б обґрунтувати концепцію з позиції культурології, соціології, психології, соціальної педагогіки та соціальної роботи.

2. Орієнтація на те, що сутністю соціально-педагогічної діяльності школи є створення шкільного і позашкільного культурно-виховного простору через організацію суспільної життєдіяльності школярів, який сприяв би позитивному розвитку їхньої внутрішньоінтенційної спрямованості в руслі вимог європейського Кодексу виховних цінностей.

3. Розглядати соціальну роботу в школі як один із аспектів соціально-педагогічної діяльності, пам'ятаючи, що орієнтація лише на неї здатна створювати ефект "сизифової праці", коли доводиться усувати наслідки, не зачіпаючи їхніх причин.

4. У визначенні об'єкта соціально-педагогічної діяльності орієнтуватися не лише на дітей - жертв несприятливих умов соціалізації, а на кожного школяра як особистість, котра заслуговує власного автентичного самовизначення, цілеспрямованого шляху самореалізації, створення найсприятливіших умов для скорочення в майбутньому стартового періоду акме.

5. Об'єктом соціально-педагогічного впливу вважати також батьків учнів, оскільки діти у випадку необхідності стають ефективним інструментом цього процесу.

6. Суб'єктом соціально-педагогічної діяльності вважати всіх членів педагогічного колективу, батьків, представників громадськості, наукових консультантів, зважаючи на те, що виняткову відповідальність за організацію та результати цієї діяльності несуть члени адміністрації школи, особливо заступник директора з виховної роботи, соціальний педагог, педагог-організатор, шкільний психолог, класоводи, звільнені класні керівники.

### Список літератури

1. Безпалько О.В. Зміст та напрями професійної діяльності соціального педагога в загальноосвітніх закладах / О.В.Безпалько. - Луцьк, 2002.
2. Галузинський В.М., Євтух М.Б. Педагогіка: теорія та історія/В.М.Галузинський,М.Б.Євтух. - К, 1995.
3. Капська А.И., Безпалько О.В., Вайнола Р.Х. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання)/А.И. Капська,О.В. Безпалько. — К., 2002.

*Павленко Л.А.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА МЕТОДІВ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Управлінський вплив менеджера на виконавців за допомогою певних методів називається керівництвом. Розрізняють пасивне керівництво, що не має прямого впливу на працівників і що регулює їх дії на основі правил, і активне (мотивуючи позитивну поведінку; попереджуючи і обмежуючи негативну).

Керівництво здійснюється за допомогою певних методів. За змістом методи бувають організаційними, адміністративними, правовими, економічними та соціально-психологічними. За допомогою організаційних методів створюються необхідні умови використання персоналу (правила, інструкції, положення та інше). За допомогою адміністративних методів відбувається або прямий примус людей до певної поведінки в інтересах організації, або створення можливості такого. Вони припускають обмеження ініціативи працівників та покладання всієї відповідальності за результати на керівника. Такі методи застосовуються при вирішенні простих стандартних завдань, насамперед у структурах воєнізованого типу (наприклад, на транспорті). Складовим еле-

ментом адміністративних методів є преміювання виконавців, однак здійснюється воно не за реальні успіхи, а за багаторічний стаж, лояльність, дисциплінованість і т. п.

У сучасному цивілізованому суспільстві все більш широко застосовуються правові методи керівництва. Вони припускають, що менеджери діють не тільки у відповідності з буквою закону, але й згідно з духом законодавчих та нормативних актів, що регулюють трудові відносини.

Одним з ефективних методів роботи з персоналом, а також підвищення якості діяльності в організації, її конкурентоспроможності є навчання співробітників.

Навчання для персоналу – це період придбання нових навичок у професії, знайомства з новими тенденціями в робочій сфері. Існують різні підходи до навчання персоналу.

- Самоосвіта персоналу. Самоосвіта персоналу охоплює вивчення ними спеціальної літератури, відвідування тематичних виставок і семінарів, збір та систематизацію інформації. Головна відмінність самоосвіти від додаткової освіти полягає в тому, що вона, як правило, не носить системного характеру і може не мати нічого спільного зі стратегічними завданнями компанії;

- Довгострокове додаткове навчання персоналу, пов'язане зі стратегічними завданнями компанії. Це отримання другої вищої освіти, ступеня MBA (магістра бізнес-адміністрування), а також участь у довгострокових навчальних програмах і заходах. З точки зору бізнесу таку освіту можна розглядати як інвестиції в персонал, які починають працювати через певний час;

- Короткострокове обов'язкове навчання персоналу, викликане необхідністю підтримки технологічних процесів на сучасному рівні;

- Короткострокове додаткове навчання персоналу, пов'язане зі стратегічними завданнями фірми.

Короткострокове обов'язкове і додаткове навчання персоналу, пов'язане з оперативними завданнями компанії, – це дуже великий спектр різних заходів, які необхідні для ефективного оперативного керування, пов'язаних зі стратегічними завданнями організації. У цю категорію входять семінари та бізнес-тренінги, які є цікавими для компанії, як на нинішньому етапі, так і в перспективі. Це можуть бути цikli лекцій, конференції та виставки, де відбувається обмін досвідом.

Також сюди можна віднести й участь фахівців компанії в роботі різних професійних клубів і співтовариств.

Найбільш результативними вважаються активні засоби навчання співробітників. Для проведення освітніх програм тренерів, лекторів можна залучати зі сторони, а можна мати в своєму штаті. Основоположні активні способи навчання працівників.

1. Наставництво. Даний метод є одним з найбільш популярних і простих в організації. Наставник із співробітником обговорюють складні ситуації і шукають найбільш ефективне рішення.

2. Інструктування. Спосіб навчання, при якому співробітникові пояснюють і показують основи функціонування робочого місця.

3. Ротація. Засіб здобуття нових навичок і отримання інформації. Мається на увазі перехід з однієї посади на іншу в цьому ж колективі. Можлива ротація в іншій філії підприємства. Зміна звичних обов'язків дозволяє відкрити нові якості.

4. Розбір ситуації. В рамках навчання розбирається конкретна або можлива ситуація в роботі.

5. Бізнес-гра. У процесі застосування методики створюються ситуації, наближені до реальних умов. У рамках ділових ігор створюються варіанти поведінки в різних обставинах.

6. Тренінг. Популярний метод, де відбувається навчання менеджменту часу, ведення переговорів і т. д.

### **Список літератури**

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Базаров Т. Ю. – М. : ИПК ГС, 1996. – 566 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом / Веснин В. Р. – М. : Изд. Проспект, 2008. – 688 с.
3. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Ф. У. – М. : Издательство стандартов, 1992. – 198 с.



*Павленко О.В.*  
*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФАХОВОЇ ДІЄЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Ефективне функціонування організації визначається насамперед ступенем розвитку персоналу та забезпеченням його дієздатності. Розвиток та забезпечення дієздатності персоналу – багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних, управлінських та економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як розвиток, особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості.

Розвиток людини зумовлює появу кількісних, якісних і структурних перетворень її психіки, поведінки та трудової діяльності. Визначальну роль у цьому процесі для особистості має зовнішнє середовище: освіта, навчання й виховання.

*Гармонійний розвиток особистості* – це різнобічний процес набуття й удосконалення її фізичних, психологічних, моральних, інтелектуальних, культурних та економічних якостей у їх розмірності й органічній єдності. Гармонійний розвиток особистості передбачає всебічний розвиток людини як соціального створіння, яке має свідомість (розум), є активним і здатним до результативної та ефективної праці.

Професійний розвиток особистості – це підготовка й адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю у процесі соціалізації індивіда. Зазначене поняття вужче порівняно з поняттям "гармонійний розвиток особистості". Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей та економічних якостей та забезпечує фахову дієздатність працівника.

Розвиток персоналу значною мірою залежить від стану профорієнтаційної роботи в навчальних закладах і безпосередньо в організації. Одним з результатів розвитку персоналу є винахідницька та раціоналізаторська робота працівників. Водночас розвиток персоналу передба-

чає наявність в організації відповідної системи матеріального та морального стимулювання працівників.

Якщо розвиток персоналу відбувається переважно в межах організації або з її ініціативи поза виробництвом, то професійний розвиток особистості може виходити за межі трудової діяльності в організації, здійснюватися головним чином унаслідок внутрішньої діяльності людини зі зміни кількісних та якісних показників трудової діяльності, відбуватися не лише за рахунок коштів організації, а й за бюджетні чи власні кошти громадянина.

Звідси, *професійне навчання персоналу* – це цілеспрямований безперервний процес формування в працівників організації теоретичних знань, умінь і практичних навичок, комунікативних компетенцій (потрібних для виконання їхніх виробничих завдань і функцій) за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних персоналу. Воно дає працівникам можливість забезпечувати свій розвиток, адаптуватися до швидкозмінних виробничих процесів, упроваджувати інновації, управляти знаннями, одержувати інформацію про поточний стан організації, сприяє розумінню персоналом перспектив розвитку підприємства.

Підвищуючи рівень мотивації, навчання забезпечує трудову самореалізацію особистості, здобуття першої чи нової професії або спеціальності на основі наявного освітнього рівня й досвіду попередньої практичної роботи, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності персоналу, прихильності працівників своїй організації.

На придатність персоналу організації до навчання впливають психофізіологічні, медичні, побутові, соціально-трудові та виробничі фактори. З віком деякі фізіологічні функції людського організму, пов'язані з процесом навчання, і гнучкість мислення слабшають, повільнішає швидкість реакції. Відбуваються також погіршення стану здоров'я дорослої людини, часткова втрата працездатності.

В організації навчання персоналу забезпечує первинну професійну підготовку робітників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації робітників і фахівців з вищою освітою.

Розвиток персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності організації. За

таких умов розвиток персоналу є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

### Список літератури

1. Базаров Т.Ю. Управління персоналом: Практикум / Базаров Т.Ю.–М.: Юніті-Дана, 2009. – 240 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / Виханский О.С., Наумов А.І. – М.: Економіст, 2003.– 528 с.
3. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене / Никифоренко В.Г. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.

**УДК 740**

*Підбуцька Н.В., Духно Н.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ОСОБЛИВОСТІ РОЗПІЗНАВАННЯ ЕМОЦІЙ СТУДЕНТАМИ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

Як важливо розуміти і усвідомлювати, що відчуває людина з якою ти розмовляєш або взаємодієш? Усвідомивши емоцію іншого, ми можемо включити процес розуміння і проаналізувати, яка причина того, що він її відчуває. На скільки важлива і яку роль відіграє емпатія у взаємозв'язку партнерів? Теж дуже важлива складова без якої не існувало б будь-яке розуміння.

Мета: Виявити особливості розпізнавання емоцій студентами різних спеціальностей.

Задачі:

1. Теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту.
2. Проаналізувати особливості емоційного інтелекту у майбутніх інженерів.
3. Виявити особливості розпізнавання емоцій у студентів.
4. Проаналізувати сприйняття емоцій відповідно кольору у студентів.

Вибірка: 40 студентів-інженерів НТУ «ХПІ», 6 курс

Методики:

1. Кольоровий тест відносин
2. Тест «Обличчя» Екмана
3. Методика оцінки «емоційного інтелекту»
4. Розпізнавання облич

Емоційний інтелект - це здатність усвідомлювати свої почуття і емоції, доносити і використовувати їх, управляти ними, і на основі цих навичок взаємодіяти з іншими людьми.

Намагайтеся зрозуміти і усвідомити, що з вами відбувається, коли ви займаєтеся тією чи іншою справою. Вчіться говорити про свої емоції, переводити почуття і емоції в слова. Адже багато взаємини ламаються від недомовленості і непорозумінь.

Сенс розвитку емоційного інтелекту полягає в тому, щоб вибудувати конструктивні відносини і домагатися успіху в своїх справах.

Емпатія - це слово грецького походження, воно означає усвідомлене співпереживання емоційного стану іншої людини.

Професійні емпатії легко розпізнають емоції, навіть ті, які співрозмовник вважає за краще приховувати, але головне, вони мають здатність управляти чужими психічними переживаннями. І це досить корисний навик для психологів та педагогів. Якщо ви хочете навчитися розуміти інших людей, послідовний розвиток емпатії допоможе знайти цю здатність.

Вербальне спілкування(знакова) здійснюється за допомогою слів. До вербальним засобам спілкування належить людська мова. Фахівцями по спілкуванню підраховано, що сучасна людина за день вимовляє приблизно 30 тис. Слів, або більше 3 тис. Слів на годину.

До основних невербальних засобів спілкування відносяться:

- жестіка;
- міміка;
- пантоміміка.

Важливо, що в процесі спілкування людина більше довіряє знакам невербального спілкування, ніж вербальному. За оцінкою фахівців мімічні вирази несуть в собі до 70% інформації. При прояві своїх емоційних реакцій ми, як правило, більш правдиві, ніж у процесі вербального спілкування.

Найбільше з емоцій студенти-інженері розпізнають здивування, щастя, гнів. Самій особистості студентів притаманне емоційна обізнаність, емпатія та самомотивація.

### Список літератури

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.
2. Фридман А. Смена кадров: обретения и потери // Менеджмент и менеджер. — 2005. — № 4. — С. 48.
3. Борисова Е. Текучесть кадров. Бывает, она нежелана, но неизбежна // Служба кадров. — 2003. — № 11. — С. 19—21.

*Рахман Л. А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ІНТЕРЕСУ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Згідно з результатами анкетування з визначення особливостей професійного інтересу у студентів різних спеціальностей ми виявили, що всі студенти психологічної спеціальності задоволені вибраною професією, у студентів-економістів обрана спеціальність подобається три четверті опитуваних.

Більшій половині студентів-психологів заняття приносять радість, інша - ділиться на тих, в кого це залежить від настрою і від напрямку.

У студентів-економістів це більшою мірою залежить від напрямку навчання і настрою, тільки десятій частині опитуваних студентів економічних спеціальностей заняття приносять радість.

У студентів обох спеціальностей в більшій мірі уявлення про обрану професію виявилися змінилися на кращі. У студентів-психологів більшість опитуваних не шкодують про вибір своєї професії, інші шкодують, але хочуть займатися спорідненою діяльністю. У студентів-економістів майже половина шкодують бо хотіли трохи іншу спеціальність, трохи менше студентів зовсім не шкодують, десята частина хоче займатися спорідненою діяльністю, кілька студентів вважають обрану професію помилковою.

Більша половина студентів-психологів обрали дану професію, щоб стати спеціалістом і працювати психологом після закінчення університету, майже п'ята частина обрала спеціальність психологія щоб розширити кругозір, інші поступили щоб пізнати себе та інших за допомогою науки психології.

Студенти економічних спеціальностей обрали таку професію більшою мірою через престиж даної спеціальності. П'ята частина опитуваних студентів-економістів обрали дану спеціальність, щоб стати спеціалістом в цій галузі працювати. Майже третя частина студентів-економістів відповіли, що не знають чому обрали саме цю спеціальність.

Більшість студентів-психологів відповіли, що навчання за обраною спеціальністю дає їм ріст та розвиток як професіональному так і в особистісному плані, а також багаж знань. Інші порівну розділились на тих, кому навчання на спеціальності психологія додає впевненості в собі, в своїх силах, підвищує самооцінку, допомагає в вирішенні внутрішніх конфліктів і на тих кому подобається вчитися через спілкування із ровесниками та позитивні емоції.

У студентів-економістів половина опитуваних навчаються через ріст та розвиток як професіональному так і в особистісному плані, багаж знань. Майже п'ята частина опитуваних відповіли, що навчання додає їм впевненості в собі, в своїх силах, підвищує самооцінку, інші відповіли що навчання дає їм змогу спілкуватися із ровесниками та позитивні емоції.

Більшість опитуваних студентів-психологів приділяють додатковий час літературі за своїм фахом. У студентів економічних спеціальностей третя частина опитуваних читає додаткову літературу по спеціальності, половина опитуваних читає професійну літературу тільки для занять, всі інші не приділяють час додатковим заняттям по спеціальності.

В групі студентів психологів тільки шоста частина з опитуваних у вільний час займається навчальними тренінгами для отримання додаткових професійних навичок. Із опитуваних студентів економічних спеціальностей додаткові заняття по за фахом відвідують кілька студентів.

Половина з опитуваних студентів-психологів збираються після закінчення університету працювати по спеціальності. П'ята частина збираються зайнятися науковою діяльністю. Сьома частина з опитуваних планують отримати другу вищу освіту. Восьма частина опитуваних студентів-психологів збираються займатися професією яка межує з психологією. Кілька студентів не вирішили чим займатимуться після закінчення університету.

Сьома частина опитуваних студентів-економістів збираються після університету працювати по спеціальності, така ж кількість планують займатися власною діяльністю. П'ята частина збираються отримати другу вищу освіту. Четверта частина з опитуваних студентів економічних спеціальностей збираються працювати займатися професією що межує з отриманою спеціальністю. Всі інші ще не вирішили чим займатимуться після закінчення Вищого Учебного Закладу.

Більшість опитуваних студентів-психологів збираються займатися психологічною практикою. Десята частина збираються зайнятися вивченням та виявленням закономірностей, психологічних механізмів, розробкою теорій. Одна людина із опитуваних збирається зайнятися викладацькою діяльністю, а також один студент зовсім не збирається працювати психологом. Всі інші збираються працювати психологами-тренерами, проводити навчальні тренінги.

Більша половина студентів-економістів після закінчення університету планують працювати у сфері бізнес планування та проєктивного менеджменту. Сьома частина хочуть знайти себе у фінансовій сфері та сфері обліку і аудиту. Кілька студентів планують займатись маркетингом, інші працювати у сфері державного контролю і аудиту. Всі решта ще не вирішили чим зайнятися після закінчення університету.

Таким чином можна зробити висновки, що у студентів-психологів більша цікавість до навчання по спеціальності ніж у студентів економічних спеціальностей.

### Список літератури

1. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные психологические труды / Е. А. Климов. — Москва : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник / Э. Ф. Зеер. — Москва : ИЦ Академия, 2009. — 384 с. — (Высшее профессиональное образование).
3. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. — 1983. — № 3. — С. 51–59.

*Рубан.О.В*  
*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський  
політехнічний інститут»

## **ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ МОЛОДШИХ КУРСІВ**

Цінності у своєму понятті є когнітивним, емоційним і мотиваційним утворенням і виступають підставою для усвідомлення людиною навколишнього його реальності і взаємодій з нею. Цінності мають багато сторін, які становлять впорядковану систему і є важливим психологічним ресурсом особистості в її поведінці, діяльності, ставлення до навколишньої дійсності і в побудові власного благополуччя.

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєдіяльності, основу життєвої концепції і "філософії життя"[1].

Цінності молоді - це загальні уявлення, що їх поділяє загальної її частиною, щодо того, що є бажаним, правильним і корисним. Великий вплив на підкріплення тих чи інших цінностей молоді надають культурні та соціальні норми, що описують характерні для чоловіків і жінок типи поведінки, що є джерелом гендерних відмінностей. Ціннісні орієнтації молоді висловлюють не тільки інтереси і потреби молоді, а й ставлення до суспільства в цілому і його проблем. Тому важливо, щоб на даному етапі соціалізації у молоді були сформовані цінності, що не суперечать інтересам суспільства [2].

Було сформовано мету роботи: визначити гендерні особливості розвитку життєвих цінностей студентів в процесі навчання у ВНЗ.

Об'єкт: дослідження є розвиток цінностей особистості студентів.

Предмет: експериментального дослідження є гендерні особливості розвитку цінностей в особистості студентів.

Завдання:

1. проаналізувати поняття життєвих цінностей в психологічній науці;
2. визначити гендерні проявлення ціннісних орієнтацій студентів;
3. виявити смисложиттєві орієнтації студентів та структуру їх цінностей;
4. провести порівняльний аналіз особливостей ціннісних орієнтацій хлопців та дівчат у ВНЗ;



Було проведено експериментальне дослідження, за допомогою якого були отримані наступні результати:

Емпіричне дослідження дозволило визначити гендерні проявлення ціннісних орієнтацій студентів у ВНЗ:

За методикою ціннісних орієнтацій М. Рокіча було виявлено гендерну різницю за термінальними цінностями: дівчата більш спрямовані на цінності особистого життя, а хлопці на свободу у своїх судженнях і незалежність від думки інших; за інструментальними хлопцям важлива цінність працьовитості, дівчатам притаманна якість дбайливості.

За методикою визначення життєвих цінностей особистості (Must-тест). (П.Н.Іванов, Е.Ф.Колобова) було отримано наступні результати: цінність міжособистісних контактів (45%), здоров'я (29%) , багатство духовної культури (37%) - важливі тільки для дівчат. Для хлопців важливими виявилися такі показники, як: матеріальний успіх (28%), безпека і захищеність (25%), автономність (21%). За показниками, як: 1) особистісний ріст у дівчат (50%), у хлопців (56%); 2) прихильність і любов дівчата (45%), хлопці (34%); 3) почуття задоволення у дівчат (4%), у хлопців (9%); 5) привабливість у хлопців (9%), влада і вплив у дівчат (4%). Такі цінності, як: популярність і духовно-релігійне життя для опитуваних не має ніякого значення.

Тест смисложиттєвих орієнтацій (Д. А Леонтьєва) допоміг встановити, що: дівчата і хлопці націлені на майбутнє досягнення поставлених цілей. На сьогоднішній день вони відчують помірну наповненість емоціями в життя при цьому, відчуваючи себе абсолютними "господарями життя" повністю контролюючи її.

Методика діагностики реальної структури цінностей (С.С. Бубнова) дала наступні результати: такі цінності, як високий матеріальний добробут (3.6), пошук і насолода прекрасним (3.4), допомога та милосердя до інших людей (4.3), високий соціальний статус (4), визнання і вплив на оточуючих (3.9), здоров'я (3.6) важливі для хлопців. Любов у хлопців (3,5), у (3.4), так як і цінність пізнання нового: хлопці (3.9), а дівчата (3.8) бала. Досягнення змін у суспільстві в позитивну сторону і соціальна активність дівчата (2.2), хлопці (2.5). За такими показниками, як: приємне проведення часу (4), спілкування (3.5) у опитуваних має однаковий бал.

=Проведено порівняльний аналіз особливостей ціннісних орієнтацій хлопців та дівчат у ВНЗ.

Для дівчат головними цінностями в житті є особисте життя, дбайливість, прихильність і любов, міжособистісні контакти і спілкування, багатство духовної культури та пізнання нового. Для хлопців важливим в житті є ефективність у справах, свобода у своїх судженнях, незалежність від думки інших, матеріальний добробут, допомога та милосердя до інших людей, високий соціальний статус, визнання і вплив на оточуючих. Цінності особистісного росту, приємного проведення часу і пізнання нового є однаково важливими для дівчат і хлопців. Таким чином, дівчата є більш емоційними, а хлопці спрямовані на логічні судження.

### Список літератури

1. Величко А.Ю. Петровская О.А. Ценности молодежи: гендерный анализ [Електронний ресурс] / Величко А.Ю. Петровская О.А.: Режим доступу: <http://www.scienceforum.ru/2015/1052/9911>
2. Карелина.А.А. Психологические тесты. / Под ред. А.А. Карелина. Т.1. М., 2000, - 25 – 29 с

*Сизикова В.С.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### АНАЛІЗ ФУНКЦІОНАЛЬНО-РОЛЬОВОГО РЕПЕРТУАРУ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Актуальність проблеми. Потреба в соціальних працівниках-професіоналах особливо актуалізується в сучасних умовах трансформації українського суспільства. Наразі вимоги державних стандартів до підготовки соціального працівника вищими навчальними закладами окреслюють наступні питання щодо функціонально-рольового репертуару фахівця соціальної сфери. По-перше, до яких професійних ролей повинен бути насамперед підготовлений фахівець? По-друге, який пріоритет цих ролей залежно від нахилів, інтересів, здібностей майбутнього соціального працівника? По-третє, які функції включає кожна професійна роль фахівця соціальної сфери? Відповіді

на ці запитання передбачають співставлення умінь і навичок, необхідних фахівцю, з кожною функцією і з кожною професійною роллю. При цьому спеціалізація може бути орієнтована не тільки за місцем і за характером роботи, але і за тими ролями, які вони мають виконувати на майбутньому робочому місці.

Аналіз досліджень і публікацій показав, що питання професійної підготовки майбутнього конкурентоспроможного фахівця із соціальної роботи досліджували вітчизняні вчені, які визначали пріоритетне завдання вищої освіти – підготовка фахівця нового рівня якості (В. Андрущенко, В. Бондарь, І. Зязюн, Н. Ничкало, О. Мороз, С. Сисоева, Т. Сущенко, Д. Чернілевський та ін.). Питання рольового репертуару соціального працівника досліджували такі науковці, як І. Зверева, А. Капська, Г. Лактіонова, Л. Міщик, І. Мигович, Р. Овчарова, В. Сидоров та інші. Науковці наголошують на тому, що професійна підготовка майбутнього соціального працівника в сучасних умовах свідчить про розширення функціонально-рольового репертуару фахівця, що зумовлюється орієнтацією на нові тенденції розвитку освіти в Україні та пріоритети сучасності. У зв'язку з цим, розвиток ефективної професійної взаємодії у соціальній роботі передбачає оволодіння соціальним працівником багатьма професійними обов'язками, функціями та рольовою поведінкою, а також формуванням системи відносин та ставлень як стосовно клієнта, його проблем, так і стосовно себе самого, інших людей.

Виклад основного матеріалу. Щодо теоретичних засад рольового підходу, і, зокрема, розуміння поняття «соціальна роль», відзначимо, що сучасна рольова теорія – міждисциплінарний науковий напрямок, який розробляється як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками і охоплює сфери: психології, педагогіки та інтегральних дисциплін, у першу чергу соціальної психології, соціології освіти, педагогічної психології [2, с. 66]. Якщо узагальнити доробки вчених з зазначених галузей наукових знань, то соціальна роль тлумачиться як очікування, вид діяльності, поведінка, уявлення, стереотип, соціальна функція і навіть набір норм.

Щодо функціонально-рольового репертуару соціального працівника, то він складається з певного набору професійних ролей. Професійна роль – це модель індивідуальної поведінки, зумовлена набором норм, сукупністю вимог до професії, окрім того – інтерналізацією індивідом суспільних очікувань [2, с. 67]. Під час професійної роботи з окремими клієнтами, сім'ями, групами, громадами, соціаль-

ні працівники виконують низку ролей. Ці ролі також залежать від стандартів, які встановлені в країні.

Грунтовний аналіз рольового репертуару соціальних працівників можна знайти в українського науковця В.О. Сидорова, який виокремлює шість груп ролей, а саме: практичні; посередницькі; управлінські; дослідницькі; сервісні; латентні (приховані) [3, с. 46]. Професійні ролі соціального працівника можуть бути класифіковані й більш диференційовано. Професор Зимня І.А., посилаючись на закордонних авторів, приводить 13 професійних ролей (відшукувач клієнта, брокер, посередник (буфер), адвокат (захисник), оцінювач, мобілізатор, учитель, координатор поведінки, консультант, проєктант співтовариств, менеджер інформації, адміністратор, практик) [1, с. 82], зміст яких описується через функції. Але обидва автори наголошують, що усі ролі взаємопов'язані між собою. Соціальний працівник може інтегрувати ці ролі, тобто одночасно виконувати декілька ролей; ролі можуть складатися із додаткових ролей та функцій.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Ми вважаємо, що в рамках освітнього процесу актуальною є практико-зорієнтована підготовка майбутніх соціальних працівників. Методи та форми, за допомогою яких може бути сформовано рольовий репертуар студента – це тренінги, рольові ігри, контекстно-рольові завдання, ситуаційні вправи тощо. Отже, перспективу подальших досліджень ми вбачаємо у визначенні змісту професійних ролей соціального працівника, що сприятиме більш детальному обґрунтуванню умов навчання, методів і форм, за допомогою яких може бути сформовано функціонально-рольовий репертуар майбутніх соціальних працівників.

### Список літератури

1. Зимня И.А. Профессиональные роли и функции социального работника (общепроблемы подготовки специалиста) / И. А. Зимня // Российский журнал социальной работы, 1995. – № 1. – С. 79-82.
2. Котикова О. М. Репертуар професійних ролей соціального працівника / О. М. Котикова // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. – К. : НАУ, 2014. – Вип. 5 (1). – С. 65-70.
3. Сидоров В.О. Ролі та функції соціальних працівників // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В. Полтавця. – К, 2000. – С. 46-86.

*Трухачёва Д.С.  
Г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ОСОБЕННОСТИ ЛЮБВИ КАК СОЦИОПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЯВЛЕНИЯ**

Последние время происходит стремительное развитие информационных технологий, космической сферы, медицины и научной сферы. Однако существуют константные категории, которые составляют основу благополучного развития общества. Так, по мнению философов, психологов, педагогов такой категорией является «любовь».

Э. Фромм пишет, что «Сущность любви одна и та же, будь это любовь матери к ребёнку, любовь к людям или эротическая любовь между двумя индивидами» [2]. Большинство думает, что это «данное природой» чувство над которым не нужно работать. Но почему же мы уделяем огромное количество времени своему образованию, но не обучаемся тому, как проявлять любовь к своему мужу, жене, ребёнку? Из-за этого люди совершают одни и те же ошибки из поколения в поколения. Нужно понимать, что любовь - это обдуманый выбор и совершая его в пользу любви нужно работать над гармоничными отношениями в своей семье [4].

После физического рождения человек развиваясь под влиянием любящих родителей впоследствии должен перенести психологическое рождение и стать зрелой личностью [3, С. 224]. Но часто семьи под давлением быта живут вместе ради ребёнка или потому что развестись стыдно.

Матери, часто не осознавая, своей же чрезмерной любовью или её отсутствием могут нанести непоправимый вред ребёнку. Все животные, в отличие от человека, вовремя отпускают своих малышей, даже прогоняют их в самостоятельную жизнь, чтобы они выросли приспособленными и достойными своего вида [3, С. 53]. А в связи с тем, что супруги не знают и не умеют правильно проявлять свою любовь, рушатся семьи [1].

Эта тема является актуальной как в индивидуальной, так и социальной сфере. Благодаря её изучению и распространению можно скорректировать такие аспекты как незрелость личности, проблему установления и развития межличностных отношений, а так же многие негативные

моменти в семейной жизни. Таким образом, является целесообразным продолжение данной темы в экспериментальном русле. А именно, в дальнейшем нами будет эмпирически исследовано гендерные особенности понятия «любви».

### Список литературы

1. Грей Д. Женщины с Венеры мужчины с Марса / Д. Грей – К.: София, 2015. – 751 с.
2. Ильин Е.П. Психология любви / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2012. – 27 с.
3. Некрасов А.А. Узы материнской любви / А.А. Некрасов – М.: Центрполиграф, 2012. – 224 с., 53 с
4. Чапман Г. Пять языков любви / Г. Чапман – СПб.: Библия для всех. 2016. – 249 с.

*Форінко О.К.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СУБ'ЄКТИВНЕ СТАВЛЕННЯ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ У УСПІШНИХ ТА НЕУСПІШНИХ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Професійна реалізація, досягнення успіхів у професійній сфері залежать від багатьох складових, однією з них є ставлення людини до професії. Особливо важливе ставлення до професії для психологів, адже, загалом, від ставлення до професії залежить внутрішнє самопочуття клієнта та подальша робота з ним. Ставлення до професії у кожної людини різне, воно може залежати від віку, національності, особистісних якостей людини та в останні часи важливу ланку займає характеристика успішності/неуспішності. Ставлення до професії залежить від певних особливостей індивіда. Це можуть бути емоційні характеристики, особливості поведінки, індивідуально-психологічні якості, задоволеність/незадоволеність професією.

Великий вклад до вивчення ставлення особистості внесли В.М. Мясищев, О.Ф. Лазурський. Проблемами досягнення успіху займався О.Г. Романовський. Розробкою критеріїв успішності діяльності займалась Є.К. Клімова. Особливостями життєвої задоволеності у процесі професіоналізації займалися Ж.Б. Богдан, Н.В. Підбуцька.

Метою дослідження є визначення особливостей суб'єктивного ставлення до майбутньої професії у успішних та неуспішних студентів-психологів.

Завдання експериментального дослідження:

- 1) Дослідження емоційного інтелекту успішних та неуспішних студентів-психологів;
- 2) Визначення локусу контролю поведінки у досліджуваних студентів-психологів;
- 4) Дослідження індивідуально-психологічних особливостей успішних та неуспішних студентів-психологів;
- 5) Визначення суб'єктивного ставлення до майбутньої професії у досліджуваних студентів.

Вибірка респондентів: студенти кафедри Педагогіки та психології управління соціальними системами ім.акад. І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Всього вибірка складає 92 чоловік, з них 58 успішних студентів-психологів та 34 неуспішних студента-психолога.

У даній роботі було досліджено емоційний інтелект успішних та неуспішних студентів-психологів. За допомогою методики діагностики емоційного інтелекту Н. Холла було визначено, що у успішних (25,8%) та неуспішних (28,6%) студентів-психологів найбільше переважає емоційна обізнаність. Інтегративний рівень емоційного інтелекту у успішних студентів-психологів (42,3%) вище, ніж у неуспішних студентів-психологів (29,2%).

Також, в даній роботі було визначено локус контролю поведінки у досліджуваних студентів-психологів. За допомогою методики «Локус контролю» Дж. Роттера було визначено що у більшості успішних та неуспішних студентів-психологів переважає інтернальний локус контролю. У успішних студентів рівень показника інтернальності (61,3%) вище ніж у неуспішних студентів-психологів (53,2%). У неуспішних студентів (46,8%) показник рівня екстернальності вище, ніж у успішних студентів-психологів (38,7%).

У роботі було досліджено індивідуально-психологічні особливості успішних та неуспішних студентів-психологів. За допомогою методики багатوافакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (форма С)

можна помітити, що найбільш гостро у успішних (74,5%) та неуспішних (71,5%) студентів-психологів виражена схильність до підозрілості, вони мають власну думку, не піддаються обману. Також у неуспішних студентів-психологів (77,9%) можна помітити високий рівень тривожності. Неуспішні студенти більш тривожні, депресивні, стурбовані, мають почуття провини.

У роботі було визначено суб'єктивне ставлення до майбутньої професії у досліджуваних студентів. За допомогою метода «Суб'єктивне шкалювання» було визначено, що за показниками самоконтролю та задоволеності професією, успішні студенти (66,6% та 56,5%) опереджають неуспішних студентів (33,4% та 43,5%). Таким чином, успішні студенти-психологи більш задоволені обраною професією та в більшій мірі контролюють свої дії, ніж неуспішні студенти-психологи.

Отже, на основі даних результатів ми можемо сказати, що, в цілому, ставлення до майбутньої професії у успішних та неуспішних студентів психологів позитивне, але успішні студенти більш задоволені своєю професією.

### Список літератури

1. Підбуцька Н.В. Особливості життєвої задоволеності інженерів у процесі професіоналізації / Н.В. Підбуцька, Ж.Б. Богдан // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід: матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2015 р. –Харків: ХНПУ, 2015.–С. 249-250.
2. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / Романовський О.Г. – Х.: НТУ «ХПІ», 2007. – 592 с.
3. Мясичев В.Н. Психология отношений: избранные психологические труды / Мясичев В.Н. – М.: Воронеж, 1995. – 151 с.



*Черкашин А.І, Бондаренко К.О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **СТУДЕНТСЬКИЙ ВІК ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ**

Студентський вік є сензитивним періодом для розвитку основних соціогенних потенцій людини. Вища освіта має величезний вплив на психіку людини, розвиток його особистості. За час навчання у ВНЗ, при наявності сприятливих умов у студентів відбувається розвиток всіх рівнів психіки [1].

Вчені визначають, що в молодості людина максимально працездатна, витримує найбільші фізичні і психічні навантаження, найбільш здатна до оволодіння складними способами інтелектуальної діяльності. Найлегше купуються всі необхідні в обраній професії знання, вміння і навички, розвиваються необхідні спеціальні особистісні і функціональні якості (організаторські здібності, ініціативність, мужність, винахідливість, необхідні в ряді професій, чіткість і акуратність, швидкість реакцій тощо).

В сучасних умовах ставляться підвищені вимоги до якості освіти. Дедалі частіше орієнтир робиться на виховання студента як конкурентоспроможну особистість, яка сама здатна розвивати власні позитивні якості, здатну до успіху і лідерства в своїй професійній діяльності. Особливу увагу у вирішенні цієї задачі приділяється тому, щоб ця особистість не тільки навчилася приймати самостійні рішення, а й нести за них відповідальність.

Розглядаючи студентство як «особливу соціальну категорію, специфічну спільність людей, організовано об'єднаних Університетом вищої освіти», В. А. Зимова виділяє основні характеристики студентського віку, що відрізняють його від інших груп населення високим освітнім рівнем, високою пізнавальною мотивацією, найвищою соціальною активністю і досить гармонійним поєднанням інтелектуальної і соціальної зрілості. У плані загальнопсихологічного розвитку студентство є періодом інтенсивної соціалізації людини, розвитку вищих психічних функцій, становлення всієї інтелектуальної системи і особистості в цілому, тобто має підставу для розвитку індивідуальності, в цілому [4].

О.О. Леонтьєв виділяє чотири значення поняття «індивідуальності»:

- 1) Індивідуальність як цілісність, неподільність (індивідуальна психологія А. Адлера, поняття індивідуальності у роботах В. С. Мерліна);
- 2) Індивідуальність як неповторність, унікальність, індивідуальні відмінності особистості;
- 3) Індивідуальність як специфічна форма буття індивідів;
- 4) Індивідуальність як певний рівень розвитку індивідуальної своєрідності, властивий не кожному індивіду («яскрава індивідуальність», «творча індивідуальність») [2].

Вітчизняні вчені, досліджуючи «індивідуальність», вказували на такі характеристики даного поняття, як: єдність, унікальність, особливість, без врахування яких неможливо вірно її зрозуміти, але які самі по собі ще не утворюють поняття «індивідуальність». Аналіз сучасних досліджень дає підставу доповнити дану характеристику ще одним поняттям – неповторність. Тобто підкреслюється необхідність у індивідуалізованому підході до навчання майбутніх спеціалістів, які будуть використовувати свої відмінності для досягнення максимального результату.

Проблема освіти особистості виступає в педагогіці свободи як проблема індивідуального саморозвитку, а педагогічний процес – як суб'єкт-суб'єктні відносини, співробітництво, співтворчість дорослого і дитини, в яких домінує рівний, взаємовигідний обмін особистісними смислами і досвідом.

Зараз необхідні люди, здатні бачити, прогнозувати і вирішувати виниклі проблеми. Сьогоднішні студенти – це завтрашні політики, економісти та інші фахівці, які займуть провідні положення в суспільстві, і стануть лідерами в тій чи іншій сфері діяльності. Для всебічного розвитку необхідні знання та умови для розвитку цих, та багатьох інших, якостей.

Організація і удосконалення системи безперервної освіти учнівської молоді неможливе без цілісного розуміння психічної і пізнавальної діяльності учня і глибокого вивчення психофізіологічних детермінант розвитку психіки на всіх ступенях навчання (Б.Г. Ананьєв [3], А.А. Бодалев, Б.Б. Косов та інші). Найважливішим принципом при цьому є принцип комплексного підходу до вивчення здібностей студентів, тобто необхідно спиратися не тільки на знання закономірностей психічного розвитку, але і на знання індивідуальних особливостей студентів і в зв'язку з цим планомірно спрямовувати процес всебічного розвитку.

### Список літератури

- 1.Абдулина, О.А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки / О.А. Абдулина // Высшее образование в России. – 2003. – №3. – С. 23–24.
- 2.Леонтьев А.А. Грани проблемы индивидуальности // Психологические проблемы индивидуальности. Вып. III. М.; – Л., 1985. – С. 17–23.
- 3.Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1969.– С. 327.
- 4.Абульханова-Славская К.А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. – М, 1981. – С. 19-44.
- 5.Черкашин А.І. Методологічні підходи до сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ / А. І. Черкашин, Т. С. Вайда //Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст] : П78 зб. наук. праць / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Вип. 40-41 (44-45). – Харків: НТУ “ХПІ”, 2014. – 400 с.
- 6.Костюк Г.С. Проблема личности в философском и психологическом аспектах // Избр. психол. тр. – М., 1988 (б). – С. 76–85.

## **СЕКЦИЯ 4 ВІД АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФОРІЄНТАЦІЇ» – РОЛЬ ШКІЛЬ- НОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ У ФОРМУВАННІ МАЙБУТНЬОГО ПОКОЛІННЯ**

*Галата О.С.*

*м. Харків, Україна*

Харківський національний педагогічний  
університет ім. Г.С. Сковороди

### **ЗАВЯТІСТЬ ТА НАПОЛЕГЛИВІСТЬ ЯК ОСНОВНІ ПРЕДИКТОРИ УСПІХУ В НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Довгий час психологами вивчалися важливість інтелекту та розумових здібностей для передбачення успіху в навчанні. Проте учні з однаковими розумовими здібностями можуть мати різну успішність та по різному досягати вершин у навчальній діяльності. Ми вважаємо, що одним з чинників такого результату можуть бути якості особистості як завзятість та наполегливість.

Завзятість визначається як здатність людини до вольного вого контролю своєї діяльності, не відступати перед труднощами, довгий час працювати над досягненням поставленої мети докладаючи при цьому вольові зусилля. Також важливо указати, що завзятість та наполегливість не можуть проявлятися неусвідомлено, тобто дані якості слугують механізмом регуляції дій особистості. При слабкому прояві завзятості потенційні можливості особистості будуть проявлятися не в повній мірі [2]. Від рівня розвитку завзятості та наполегливості ефективність навчальної діяльності в цілому. Тобто чим більше у учня чи студента завзяття, тим більше часу він проводитиме над вирішенням завдання, і цей час не просто додасть щось до внутрішніх навичок, які у людини вже є, а на декілька кроків приблизить до досягнення мети [1].

Проблемою дослідження завзятості та наполегливості займалися такі науковці: А. Даквортс (2002), Е.І.Ільїн (1999), С.Махлах і І.А.Раппопорт (1976), Г.Н. Рибка (2006), П.А. Рудик (1962), К. Леонгард, Б.І. Смирнов (1986), Е.К. Фещенко (1999), Х. Хекхаузен (2003), В.А. Іванников, Т.О.Гордєєва та О.А. Сичов (з 2011), В.В. Гижицький (2017) та ін. [3]

Існують емпіричні докази того, що завзятість особистості може передбачати успіх у навчанні та отриманні більш високих оцінок. Так, М. Селігман (2013) довів, що у студентів при однакових набраних на іспиті балах кращі результати тесту на завзятість продовжували прогнозувати більш високі оцінки на заняттях. На іспиті більш наполегливі студенти отримували оцінки вище, ніж у інших, а студенти, чий результат був нижче, як правило, не відрізнялися високим результатом тесту на завзятість [4].

Таким чином, завзятість характеризується інтересом до здійснюваної діяльності, задоволенні від вирішення складних завдань і подолання труднощів, а також адекватною саморегуляцією, цілеспрямованістю і самоконтролем, а також оптимістичному мисленні і вірі в контрольованість процесу досягнення поставлених перед собою цілей. У сукупності ці компоненти складають особистісний сенс завзятості, її ефективність в досягнення успішного результату

### Список літератури

1. Галата О. С. Психологічні підходи до визначення сутності завзятості в структурі навчальної діяльності / О. С. Галата. // [Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія](#). – 2017. – Вип. 56. – С. 52–61.
2. Гордеева Т. О. Внутренние источники настойчивости и ее роль в успешности учебной деятельности / Т.О. Гордеева, А. О. Сычев. // Психология обучения. – 2012. – №1. – С. 33–48.
3. Ильин Е. П. Психология воли / Е.П. Ильин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
4. Селигман, М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия / Мартин Селигман; пер. с англ. Е. Межевич, С. Филина. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 440 с.

*Грень Л.М., Ардашева. Г. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ГРА ЯК ЗАСІБ ЕМОЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ**

Дошкільний вік – це етап психічного розвитку, який займає місце між раннім віком і молодшим шкільним віком – від 3 до 6 – 7 років. У дошкільному віці виділяють 3 періоди: молодший дошкільний вік (3 – 4 роки); середній дошкільний вік (4 – 5 років) і старший дошкільний вік (5 – 7 років). Дошкільний вік має виключно важливе значення для розвитку психіки й особистості дитини. Його називають віком гри.

Майже кожна людина знає що у дітей дошкільного віку провідна діяльність – це гра. Гра – це особлива форма освоєння реальної соціальної дійсності шляхом її відтворення. А провідна діяльність – це діяльність, виконання якої визначає формування основних психологічних новоутворень людини на даному ступені розвитку її особистості.

Існує велика кількість досліджень, присвячених вивченню дошкільного віку та його провідної діяльності. Вивченням проблеми дошкільників займалися Л. С. Виготський, Ж. Піаже, М. І. Лісіна, А. Г. Рузська, Д. Б. Ельконін, Т. В. Прейер, К. Гроос, А. Фрейд, В. Вундт і багато інших.

А. В. Запорожець підкреслював, що ігрова діяльність не винаходиться дитиною, а задається їй дорослим, дорослий вчить її грати, передає їй суспільно сформовані способи ігрових дій.

Під час проходження практики у дитячому садку нами було виявлено, що у дітей краще розвивається емоційний інтелект, коли у садку є певні зони: такі, як: кухня (діти іноді називають її рестораном), магазин, салон краси, лікарня і т. ін. Це допомагає дітям не тільки уявити, але й відчувати себе у ролі дорослих. Коли діти починають грати у ці рольові ігри, то відтворюють соціальні відносини між собою, пізнають мотиви і смисли людської діяльності. Також вони вчаться поступатися іграшками, прибирати за собою та іншими, допомагати один одному, навчаються співпереживати іншим.

Діти дошкільного віку погано стримують емоції. Часто, особливо у молодшому дошкільному віці, після того, коли дитина закінчила робо-

ту (наприклад, приготувала їжу), вона хоче отримати емоційну оцінку від дорослих. Це може бути, як схвалення, так і посмішка або кивок головою. Це призводить дитину до думки, що вона все зробила правильно, що вона хороша. У дітей з'являється радість від успіху, або навпаки незадоволення результатом. Також вихователі не роблять зауваження, коли дитина розбила посуд або розсипала кашу. Це допомагає уникнути дітям непотрібних страхів, а також це вчить їх тому, що кожна людина робить помилки, і якщо не вийшло зараз, не означає, що не вийде потім.

А якщо у дітей виникають конфлікти через певну роль або іграшку, це не призводить до крайніх форм (таких, як махання кулаками, штовхання, кусання), то вихователі не вирішують конфлікти за них, а дають змогу дітям самим їх вирішити. Це схоже на ідею А. Фрейд, де вона створювала умови для того, щоб дитина відігравала, висловила свої конфлікти і тим самим позбулася них. У дошкільному віці, дитина іноді може поступитися іграшкою з симпатії або співчуття до когонебудь з інших дітей. Тобто у дитини починає активно розвиватися емоційний інтелект.

Ви можете спитати: так що таке емоційний інтелект? Емоційний інтелект – це здатність людини керувати, розпізнавати і розуміти як власні емоції, наміри, мотиви і бажання, так і бажання і наміри інших людей.

Тобто, емоційний інтелект надзвичайно важливий для кожної людини. Він починає формуватися саме у дошкільному віці. Спочатку у дитини невелика різноманітність емоцій та почуттів, а саме: радість, смуток і страх. Потім їх стає все більше, вони доповнюються гнівом, здивуванням, сором'язливістю, жалістю, ревнощами, задоволенням, емпатією та іншими емоціями й почуттями.

Під час занять, проводили у гру, коли психолог загадує одній дитині емоцію чи почуття, а інші діти вгадують. Було помічено, що майже завжди діти давали правильну відповідь.

Отже, щоб доросла людина не була позбавлена широкого спектру емоцій і почуттів, психологи і вихователі повинні не забувати приділяти увагу розвитку її емоційного інтелекту. Гра має величезне розвивальне і виховне значення для формування дитини. Дитячі ігри сприяють розвитку дитини, розвитку її духовних здібностей і дають початок корисним навичкам. Вони позитивно впливають на саморозвиток дитини і готують її до самостійної діяльності.

### Список літератури

1. Коваль И. Учимся мыслить. Развивающие игры для детей от 4 до 9 лет / И. Коваль. — Харьков: Белгород: ООО Книжный клуб «Клуб Семейного Досуга», 2007.—256 с.
2. Поніманська Т. І. Дошкільна педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Т.І. Поніманська. — К.: «Академвидав», 2006. — 456 с.
3. Фрейд А. Детский психоанализ / А. Фрейд. — СПб. : Питер, 2003. — 477 с.

*Грень Л.М., Грицаєнко Т. С*  
*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПРОЦЕС НАВЧАННЯ ЯК АКТИВІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПО- ТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Активизация лидерского потенциала студентов во время обучения в ВУЗе наиболее успешно осуществляется в процессе учебно-познавательной деятельности, поскольку она является ключевой в формировании их внутреннего потенциала и способствует развитию духовных и моральных качеств личности, что позволяет выстраивать свою деятельность соответственно общепринятым ценностям и традициям. В это время студенты имеют возможность получать социально значимый личностный опыт как синтез знаний, способов деятельности и мышления, культурных норм, жизненных смыслов и социальных установок и норм поведения. Существуют люди со склонностью к лидерству, но чтобы стать настоящим лидером, необходимо развивать собственный потенциал, для этого нужны специальные знания и навыки. В последнее время говорят о том, что на разных этапах обучения от человека требуются разные лидерские особенности и способности. С этой позиции лидерство можно рассмотреть на уровне умения и желания взять на себя ответственность, готовность выйти за пределы задания.



Б. Г. Ананьев обращает внимание на «интенсивную перестройку» в студенческом возрасте всей системы ценностных ориентаций личности и формирование ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности [1]. Задачи учебной и профессиональной деятельности, по его мнению, должны быть не только понятными, но и внутренне принятыми. Внутренняя позиция становится тем условием, через которое, по С. Л. Рубинштейну, преломляются внешние влияния. По этому поводу он писал, что значение предметов и событий, а также их смысл для человека есть то, что определяет его поведение. Студентам необходимо понять сущность лидерского потенциала, знать качества, составляющие его основу, и осознать их важность в процессе своей жизнедеятельности. Для максимальной реализации этого процесса способствует ориентирование студентов со стороны преподавателей на ценностное осмысление лидерского потенциала и его значимость в становлении личности. Это можно осуществлять путем внедрения образовательного модуля «Лидерство» в дисциплину «Введение в специальность» на младших курсах, проведения дискуссий на тему выбора той или иной профессии и значимости лидерства в её успешном выполнении. Модуль должен осуществляться во время специальных занятий в группах и сочетаться с индивидуальными консультациями педагогов. На этапе ориентирования студент, овладевая профессией, более зрело начинает представлять и оценивать самого себя. Наиболее эффективными на этапе осознания являются методы, направленные на самораскрытие студентами образа «Я» путем формирования Я-концепции. У них появляется возможность оценки личностных характеристик, необходимости изменения содержания своего «Я», а также формируется профессиональная мотивация достижений, желание овладеть будущей специальностью. Лидерские проявления студентов должны активно поддерживаться педагогом в процессе совместной деятельности и общения с ними во внеучебной деятельности (подготовка и проведение групповых, факультетских и вузовских мероприятий, участие в студенческих научно-практических конференциях и других мероприятиях, связанных с публичной самопрезентацией. В процессе проводимой работы происходит обогащение всех составляющих лидерского потенциала личности студентов: повышается уровень самооценки, появляется уверенность в себе, расширяются лидерские возможности и потребности; меняется ценностное отношение к его активизации в

образовательном процессе; а также формируется их направленность на успешную профессиональную деятельность.

Лидерство – многоаспектное социальное явление. Феномен лидерства проявляется в любых организациях, и студенческих группах. В каждой студенческой группе существуют: формальные и неформальные лидеры. Формальные лидеры – староста, которого выбрал ВУЗ. Неформальные лидеры – те, кого выбрали сами студенты. Актуальность изучения проблемы лидерства, как социального явления определяется тем, что последнее являет собой один из самых значимых факторов групповой интеграции, которые способствуют достижению организационных целей с наибольшим эффектом.

Известно, что люди с высоким уровнем уверенности в своих возможностях подходят к выполнению сложных заданий как к вызовам, которые они смогут преодолеть, что способствует формированию самостоятельности и мотивации достижения. Такие люди ставят перед собой амбициозные цели и не жалеют усилий, затрачиваемых на их достижение. Уверенность в себе способствует повышению их самооффективности, снижает стресс и склонность к депрессии. Представление о своей эффективности связано с ожиданием успеха и зачастую приводит к позитивным результатам. Реализация функций лидерства всегда должна допускать необходимость изменения и восстановления. У. Э. Деминг выделяет лидерство как один из 14 пунктов философии качеств, он обозначает, что лидерство нужно «как метод работы, который имеет свою цель – помочь людям исполнять их работу как можно лучше».

### Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Б.Г. Ананьев. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.
2. Гоулман Д. И. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. И. Гоулман . – М.: «Альпина», 2005. – 301 с.
3. Эдвардс Деминг. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами = Out of the Crisis / Деминг Эдвардс . – М.: [«Альпина Паблицер»](#), 2011. – 400 с.
4. Михайличенко В.Е., Грень Л.Н. Личностное развитие и саморазвитие – главное условие достижения успеха в жизни /

В.Е.Михайличенко, Л.Н.Грень // Наукові праці вищого навчального закладу Донецький національний технічний університет. Серія «Педагогіка, психологія і соціологія», Покровськ, – 2016, №1-2 (18-19), – С.101-107.

5. Romanovsky O. G. Psychology of a leader's managerial activity : text of the lectures for students of higher education establishments / O. G. Romanovsky, L. M. Gren', A. Ye. Knysh. – Kharkiv : NTU «KhPI», 2015. – 116 с.

*Грень Л.М., Рудченко Я. Ю.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ШКІЛЬНИЙ БУЛІНГ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ**

Актуальність проблеми. В сучасному світі надзвичайно гостро постає проблема насильства та агресії в міжособистісних стосунках учнів школи. Була здійснена надзвичайна кількість спроб зупинити та запобігти цьому явищу, але останніми роками визнано поширення в освітній практиці шкільного булінгу. Це соціальна проблема всього світу протягом останніх ста років, однак вона ще й досі досконало не вивчена. Булінг можна вважати першим кроком до справжнього насильства та злочинної поведінки. Тому важливо досліджувати це явище, говорити про це та запобігти його поширенню.

Мета роботи – охарактеризувати поняття шкільний булінг та виділити його наслідки.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблему булінгу почали досліджувати зовсім не так давно, а саме: у 60–70-х роках ХХ ст., коли суспільство замислилося над існуванням зв'язку між явищами девіантної та агресивної поведінки в соціумі. Вивченням проблеми шкільного булінгу та його наслідками вперше почав займатися Д. Ольвеус, який визначив булінг як ситуацію, в якій учень тривалий час стає об'єктом негативних дій та нападів []. Явище булінгу носить колективний характер та засноване на соціальних стосунках у групі. Дослідженням шкільного булінгу також займалися Е. Пелігріні, С. Салмівалі, Р. Дж. Хезлер, Е. Роланд та В. Бесег. Майже всі дослідники визначають булінг як

довготривалу та систематичну агресію, але, окрім цього, дане явище розглядають як «підтип агресії», який може приймати багато форм, як фізичних, так і словесних.

Виклад основного матеріалу. Шкільний булінг – це агресивна і вкрай неприємна поведінка однієї дитини або групи дітей по відношенню до іншої дитини, що супроводжується постійним фізичним і психологічним впливом. Булінг означає – хуліган, забіяка, насильник. Це повторювані, свідомі, навмисні та обдумані дії з наміром нашкодити, викликати страх шляхом погрози подальшої агресії. Булінг – небажана агресивна поведінка дітей шкільного віку, яка приводить до цькування дитини іншою дитиною або групою дітей з метою приниження, залякування та демонстрації сили. Суть булінгу не в самій агресії або злості кривдника, а у презирстві, зневазі – сильному почутті відрази до покірливого.

Кривдник шкодить без почуття провини, співчуття та емпатії. Причин для булінгу безліч, а жертвою може стати кожен, хто не вписався у рамки того чи іншого колективу. Найчастіше виділяють такі причини: помилкове уявлення про те, що агресивна поведінка припустима; бажання завоювати авторитет в очах друзів та однолітків; бажання привернути увагу впливових дорослих; нудьга, здирство, компенсації за невдачі в навчанні чи громадському житті; через тиск батьків, через жорстоке поводження батьків та відсутність їхньої уваги до дитини. Часто діти вважають знущання способом стати популярними, керувати та мати вплив на інших, привернути увагу, змусити інших їх боятися. Інші просто заздрять тим дітям, над ким знущаються, а деякі навіть не усвідомлюють почуттів жертви та обсяг шкоди від їхньої поведінки.

Жертви булінгу зазнають чимало страждань, окрім збентеження та образи на кривдників чи спостерігачів. Часто вони відчують психологічне та фізичне виснаження чи приниження, пропускають заняття, не можуть концентруватися на шкільних заняттях. Жертви мають низьку самооцінку, невпевненість в собі та відчуття небезпеки, а їхня віктимізація часто призводить до депресії, самотності та суїцидальних думок, причому ці наслідки можуть проявлятися протягом багатьох років. Учні залишаються вдома задля уникнення булінгу; дівчата та хлопці, з яких знущаються хоч раз на тиждень, мають гірше здоров'я, у них більш часті спроби самогубства, страждають від депресії, соціальної дисфункції, тривожності та безсоння. Більше того, наслідками зазнавання знущань у школі можуть бути зловживання алкоголем, на-

ркотиками, паління або інша небажана поведінка. Кривдники у школі, зазвичай, стають агресивними дорослими, для яких є більшою вірогідністю бути багаторазово засудженими за злочинні дії. Щодо спостерігачів, то булінг може викликати у них почуття тривоги чи страху. Спостерігання булінгу призводить до порушення почуття ввічливості та коректності, вони змінюються на нетолерантність, фальшиві відчуття уповноваження та свободи завдавати шкоди іншим, пригнічуються співчуття, емпатії, сором. Наслідки булінгу пагубно впливають і на кривдників: у дорослому житті у них спостерігаються випадки самогубства.

### Список літератури

1. Барліт А. Ю. Форми і методи подолання (мінімізації) соціально-педагогічної та психологічної проблеми булінгу в освітньому середовищі / А. Ю. Барліт, О. О. Барліт // Горизонти освіти. – 2012. – № 2. – С. 44 – 46.
2. Петросянц В. Р. Проблема буллинга в современной образовательной среде / В. Р. Петросянц // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2011. – № 6. – С. 151–154.
3. Савельєв Ю.Б. Виключення та насильство: чи існує булінг в українській школі / Ю.Б. Савельєв // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська Академія» / Національний університет 2Києво- Могилянська Академія2. – 2009. – Т. 97: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – С. 71 – 75.
4. Стельмах С. Булінг у школі та його наслідки / С. Стельмах // Гуманізація навчально-виховного процесу: збірник наукових праць / [За заг. ред. проф. В. І. Сипченка]. – Вип LVI. – Слов'янськ: СДПУ, 2011. – С. 431-440.

*Грень Л.Н., Тарасова К.Ю.  
г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ШКОЛЬНЫЙ БУЛЛИНГ И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ**

Каждый из нас так или иначе оказывался свидетелем, участником или жертвой буллинга. Не в реальной жизни, так в интернете. Случаи жестокого поведения среди школьников являются достаточно распространенной проблемой в трудовой деятельности школьных психологов.

Г.Д. Бердышев дал определения буллинга как сознательное, достаточно длительное проявление насилия, которое не характеризуется способом оказать сопротивление и исходит от одного или нескольких агрессоров [2]. И.Н. Кон утверждал, что буллинг – это запугивание, физическое и психическое подавление индивида, направленное на то, чтобы вызвать у него страх и подчинить его себе [3].

По данным департамента образования США, один из 4 детей от 12 до 18 лет был жертвой буллинга за последний год. В Украине, согласно исследования, проведенного для UNICEF, сбуллингом сталкиваются 89% школьников [1]. В других источниках данные варьируются от 60% до 67% .

Выделяют несколько видов насилия – физический, вербальный и кибербуллинг. Первый характеризуется причинением физического вреда человеку – удары, толкания, отбирание личных вещей, их порча и т.д. Вербальный – это оскорбления, разного рода обзывания, высказывания, которые носят расистский контекст. Кибербуллингом является агрессивное поведение в сети с использованием картинок, фотографий, аудио- или видеоконтента, а также создание, так званых, фейковых профилей с целью вреда репутации.

Обычно буллеры характеризуются очень высоким уровнем агрессии не только к сверстникам, но и к родителям и учителям. Такие дети воспитываются в неблагополучных семьях с недостаточным уровнем внимания, заботы и любви [4], в следствие чего они пытаются компенсировать отсутствие контроля посредством получения власти над более слабым индивидом. Для «преследователей» характерна импульсивность, отсутствие сострадания к “жертве” и высокий эмоциональный интеллект, так как они хорошо распознают эмоции окружающих и хорошо ими манипулируют.

Психологический террор может оказывать и учитель: занижать оценки, игнорировать достижения ученика.

Для жертв буллинга характерными являются низкая самооценка, высокая тревожность, физическая слабость и чувствительность. В последствие проявляется депрессия и суицидальные мысли. Со стороны психосоматики – нарушения сна, головные боли и чувство напряженности [5].

Таким образом, в результате нашего исследования, мы можем утверждать, что проблема школьного буллинга является достаточно серьезной проблемой в образовательной сфере, так как несет непоправимые изменения в эмоционально-волевой сфере учеников.

Опираясь на данные исследований UNICEF, стоит отметить, что тема школьного буллинга достаточно актуальная в нашей системе образования. Вместе с этим стоит подчеркнуть недостаточную осведомленность учителей и родителей, а также их игнорирование этой проблемы. Уместным будет проведение антибуллинговых тренингов и тренингов по сплочению коллектива.

### Список литературы

1. Аверьянов А.И. Сущность и технологии социально-педагогической профилактики школьного буллинга // Современное гуманитарное образование в социокультурном пространстве столичного мегаполиса: сб. научн. статей. – Вып. 3. Том 2. - МГПИ, 2009. – С. 43-47.
2. Бердышев И. Лекарство против ненависти / Илья Бердышев ; семинар записала Е. Куценко // Первое сент. – 2005. – 15 марта (№ 18)
3. Кон И.С. Что такое буллинг и как с ним бороться? / И.С. Кон. Официальный сайт И.С. Кона. Режим доступа: <http://www.sexology.narod>.
4. Электронный ресурс <http://womo.ua/bulling-ot-a-do-ya-vse-chto-dolznyi-znat-roditeli/>
5. Журнал НейроNEWS, номер 6 (80), 2016г “Буллинг как разновидность школьного насилия”. Режим доступа: <https://neuronews.com.ua/.../Bulling-kak-raznovidnost-shkol...>

*Роппе-Тенейшвілі О.В., Богдан В.Д.*  
*м. Харків, Україна*

Харківська гімназія № 1  
Харківської міської ради Харківської області

## **ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОСОБИСТІСНИХ ВІДНОШЕНЬ ШКОЛЯРІВ ПЕРЕХІДНОГО ВІКУ**

Наукове знання щодо системи мотивацій, механізмах поведінки, нормах, цінностях, які формуються у дітей, має велике прогностичне значення. Сьогоднішні діти стануть дорослими і будуть визначати обличчя країни, стиль життя, систему домінуючих цінностей та соціальних норм. Все це говорить про необхідність вивчення думок і уявлень самих дітей про навколишню соціальну дійсність. Цим і зумовлена актуальність нашого дослідження.

Предметом дослідження було обрано систему особистісних відносин школярів перехідного віку, а об'єктом – особливості психологічного розвитку школярів перехідного віку. Мета роботи полягала у виявленні системи особистісних відносин школярів, яка характеризує розвиток особистості учня перехідного віку.

Наш експеримент тривав два роки серед 6-8 класів ХГ № 1. Дослідження учнів проводилося тричі за допомогою проєктивної методики «Кольоровий тест стосунків» Бажина і Еткінда. В результаті нами було емпірично виявлено рангові категорії системи цінностей дітей, найбільш значущими були: «Сім'я», «Я» і «Ігри з друзями без ПУ». Проведений порівняльний аналіз показав, що для даного віку і для даної групи випробовуваних, гендерна ознака не є суттєвою. Значні відмінності виявлені у школярів з різним рівнем успішності лише за двома категоріями таким як «Школа» (значимо для успішних у навчанні) та «Ігри на персональних пристроях» (значимо для відстаючих у навчанні).

### **Список літератури**

1. Абрамова Г.С. Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие. - 2-е изд. - М, 1999. - 320 с.
2. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. - СПб., 2000. - 440 с.



*Сабада Ю.О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ПРОБЛЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Профорієнтацію молоді можна розглядати в двох основних аспектах. З одного боку, це система підготовки молоді до усвідомленого вибору професії, що включає такі структурні елементи, як профінформування, профконсультування, профвідбір, працевлаштування та адаптацію на виробництві. З іншого боку, це соціальний процес вибору особистості, в даному випадку молодою людиною - професії. Правильний вибір людиною професії в будь-якому суспільстві спирається на три основні вимоги: хочу, можу, треба. Уже два десятиліття років профорієнтація в нашому суспільстві, як система і соціальний процес не відповідає сучасним вимогам. Яскравим підтвердженням того є розбалансованість ринку праці та системи підготовки професійних кадрів. Ринок вимагає одних фахівців, а система професійної освіти готує інших. Звичайно, домогтися повної синхронності цих двох соціальних інститутів як показує світова практика, та й недавня історія СРСР, неможливо. Але скоротити розрив між ними - цілком можна вирішити завдання. Одна з головних причин, що носить самий загальний характер, полягає в відсталості нашого суспільства в усіх сферах суспільного життя і на всіх її рівнях. Яскравим підтвердженням такої відсталості є і стан справ з профорієнтацією молоді. Суспільство і держава, перейшовши на нову модель розвитку, так і не змогли сформувати нову модель профорієнтації, що відповідає вимогам часу. [1, с. 135-136].

Теоретичні дослідження виявляються не затребувані практикою. Одна з головних причин полягає в тому, що досі не створено умов для їх впровадження. Звичайно, не можна не бачити і деякі позитивні прояви в профорієнтації. У школах з дітьми проводяться деякі заходи, в коледжах і вузах створені служби, що допомагають молоді у працевлаштуванні. Потрібно визнати, що шкільні вчителі, покликані займатися профорієнтацією в здебільшого не володіють знаннями і навичками такої роботи. Трудове навантаження на підростаюче покоління буде зростати. Буде рости і ціна через помилково обраної професії, зростуть ризики, знизиться мотивація праці. [2, с. 11]. З цієї причини профорієнтація молоді людини носить переважно стихійний харак-

тер. Уже багато років спостерігається тенденція низького престижу робітничих професій, інженерно технічних і природничих спеціальностей при одночасно не завжди обґрунтованому престиж деяких гуманітарних і соціально-економічних. Ринок праці і ринок освітніх послуг майже не пов'язані між собою.

Багато досліджень показують, що юнаки та дівчата після закінчення школи мають погані уявлення про певні спеціальності, на які вони орієнтовані. Тому вже на перших курсах вузів досить великий відсоток студентів відраховуються. А після закінчення вузу значна частина випускників влаштовується на роботу не за спеціальності, звідси у молоді низька мотивація до навчання та праці. Було б гарно, якщо держава в соціальних мережах створили спеціальні сайти, які допомогли б молоді у виборі професії.

При цьому, профорієнтацію не можна розглядати окремо від нашого суспільства. [3, с. 34]. Людина, не отримавши навіть початкової професійної освіти, позбавляється можливості проявити себе у праці, а це основа благополуччя для сучасної молоді. Наша країна по інтелектуальному та з природним потенціалом, за твердженням академіка Н. Петракова, може зрівнятися тільки з США і Канадою [4, с. 17].

Безумовно, профорієнтація не є панацеєю від усіх бід, що мають сьогодні місце в нашій країні, але в комплексі з іншими заходами здатна позитивно впливати на трудову мотивацію молоді, підвищити престиж кваліфікованої праці, знизити відчуженість від своєї трудової діяльності, допомогти більш повному розкриттю соціального потенціалу підрастаючого покоління, що забезпечить нову якість суспільства. [5, с. 39].

### Список літератури

1. Васенина И.В., Ключкова А.В.: Экспертное сообщество о путях совершенствования законодательства об образовании / Социология. 2009 - 452с.
2. Баранов А.: Аисты нас спасут / Российская Федерация сегодня, 2011 - 367с.
3. Гринберг Р.: Десятилетие / «потери качества» и «рост без развития». – К., 2012.- 427с.
4. Петраков Н. :Устойчивое развитие экономики / Проблемы теории и практики управления. – К. 2012. – 252с.

*Щербакова О.О.*  
*м. Харків, Україна*

ДУ «Інститут охорони здоров'я дітей та підлітків НАМН України»

## **СИСТЕМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ АКАДЕМІЧНО ЗДІБНИХ УЧНІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ**

Сучасному суспільству потрібні люди, що володіють нестандартним і оригінальним мисленням, що вміють творчо підходити до розв'язання різного роду завдань, знаходити нові проблеми і незвичайні шляхи їх вирішення.

Виникає необхідність у заходах активізації роботи з академічно здібними дітьми, збільшення рівня зацікавленості батьків і педагогів у виявленні й розвитку даної категорії дітей. Академічно здібним дітям повинні бути надані умови здобуття освіти, що дозволяють повною мірою реалізувати їхні можливості. Виникає необхідність в організації виховання дитини з раннього віку й протягом навчання таким чином, щоб, наявні в неї задатки були реалізовані у відповідних здібностях як можна повніше [1,2].

Визначено, що найбільш значущими проблемами академічно здібних учнів є відставання у фізичному розвитку в порівнянні з однолітками, так як ці діти воліють інтелектуальні заняття. Академічно здібні діти не завжди вміють вставати на точку зору іншої людини, особливо якщо вона інтелектуально слабкіше. Для них характерні проблеми в конструктивному спілкуванні, як з дорослими, так і з однолітками. Тому в області виховання необхідно спиратись на формування певних особистісних особливостей і створення спеціального середовища спілкування та навчання, що забезпечує психічне благополуччя дітей і сприяє реалізації їх здібностей [3].

Виявлення академічно здібних дітей повинне починатися вже в початковій школі, на основі спостереження, вивчення психологічних особливостей, мови, пам'яті, логічного мислення. Робота з академічно здібними учнями, їхній пошук, виявлення, розвиток й психологічна підтримка є одним з найважливіших аспектів в межах науково-педагогічного проекту «Інтелект України» [4].

У новому Законі України «Про освіту» підкреслюється, що метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних

до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями.

Тому проблема якості освіти, створення індивідуально-орієнтованої освіти для дітей з високим рівнем інтелекту є актуальною на даному етапі розвитку суспільства.

Дана програма покликана забезпечити плановість, психологічну підтримку, систематичність процесу навчання академічно здібних дітей.

Концептуальне обґрунтування програми:

1. Необхідність участі школи в збереженні інтелектуального потенціалу регіону.

2. Створення системи роботи з вивчення інтересів, здібностей, інтелектуального рівня школярів, виділення їх, розвиток, виходячи з їх індивідуальних особливостей.

3. Реалізація диференційованого підходу до учнів, що дає можливість інтенсифікувати процес навчання для найбільш здібних дітей.

4. Забезпечення умов для участі дітей у конкурсах, олімпіадах і т.д.

5. Необхідність спеціальної педагогічної підготовки вчителів для роботи з академічно здібними дітьми.

Мета й завдання програми:

I. Виявлення академічно здібних дітей.

II. Створення умов для оптимального розвитку академічно здібних учнів.

1 ЕТАП – «Психологічна готовність до школи»

2 ЕТАП – «Адаптація до школи» - (1 класи)

3 ЕТАП – «Ввод оцінювання» - (2 класи)

4 ЕТАП – «Формування основ соц.. компетентності»- (3 класи)

5 ЕТАП – «Перший екзамен» - (4 класи)

Робота з батьками, робота з вчителями

Завдання діяльності шкільних психологів:

- виявлення рівня розвитку академічно здібної дитини і її потенційні можливості;

- допомога дитині усвідомити себе;

- створення умов мобілізації особистісних ресурсів (психологічна мобілізація);

- забезпечення дитині психологічного комфорту, уваги до дитини з боку дорослих, підтримка дитини, емоційного комфорту, довірчого спілкування.

### Список літератури

1. Адаптація дитини до школи / упоряд. С. Максименко, К. Максименко, О.Главник – К. : Мікрос-СВС, 2003. – 111 с.
2. Бех І.Д. Психологічний супровід особистісно зорієнтованого виховання / І.Д. Бех // Початкова школа. – 2004. – №3. – С.3-6.
3. Докшина Н., Кошель С. Робота з обдарованими та здібними дітьми // Психологічний супровід школярів / Упоряд. Т. Гончаренко. – К.: Редакції загальнопедагогічних газет, 2005. – С 125-127.
4. Методичні рекомендації: Відбір академічно здібних дітей до перших класів в умовах впровадження інноваційних педагогічних технологій [Текст]: метод. рек. / ДУ«ІОЗДП НАМН», ХНУ ім. В.Н. Каразіна, ХНПУ ім. Г.С. Сковороди; уклад.: Г.Даниленко, І.Гавриш, О.Щербаківа, Г. Голубніча . – Х., 2015.- 23 с.

## СЕКЦІЯ 5 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

*Аркатова О.С.  
м. Харків, Україна*

Харківський національний педагогічний університет  
імені Г. С. Сковороди

### ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ, ЯК ОДИН ІЗ ФАКТОРІВ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ

Соціально-економічні процеси ХХІ століття пред'являють високі вимоги до таких особистісних якостей підлітка: життєздатність, життєстійкість до стресів, конкурентоспроможність, здатність до саморозвитку і самодопомоги, необхідні при зіткненні з серйозними життєвими випробуваннями. Особлива увага багатьох вчених (К.О.Абульханова-Славська, А.Адлер, Б.Г.Ананьєв, Л.І.Анциферова, О.Г.Асмолов, Л.Бинсвангер, Б.С.Братусь, М.П.Гур'янова, В.В.Знаков, С.Кобаза, О.Ю.Коржова, А.І.Лактіонова, С.Мадді, О.В.Махнач, О.О.Рильська, С.Л.Рубінштейн, В.Франкл, Е.Фромм та ін.) спрямована на вивчення внутрішніх потенціалів людини, які допомагають їй протистояти важким життєвим умовам, зберігаючи свою людську сутність, цілісність та ідентичність.

Життєстійкість – це досить складне та неоднозначне поняття, яке характеризує здатність людини витримувати всі складності життя та успішно протистояти життєвим проблемам та труднощам. соціальних норм і умов середовища. [2]

Сучасні підлітки існують в світі який швидко змінюється, часто зустрічаючи на своєму життєвому шляху ситуації невизначеності.

Такі умови життєдіяльності вимагають від особистості прояву психологічної гнучкості та витриманості, уміння приймати рішення в ситуаціях надлишкового або обмеженого доступу до інформації, застосування внутрішніх ресурсів для успішного функціонування в невизначених ситуаціях, здатності до повсякчасної особистісної трансформації та розвитку власної ідентичності.

У перехідні періоди, коли зростає невизначеність життя у суспільстві, людині потрібні додаткові внутрішні сили задля подолання різноманітних складностей і проблем. Непередбачуваність, що може

стати неможливістю правильно обрати майбутню професію, добре здати ЗНО, отримати хорошу освіту, нездатністю знайти гідну роботу, перейти з однієї сфери діяльності у іншу, і т.д. досить часто негативно впливає на людське життя. Більшість людей, за даними закордонних авторів (Бруннер Дж., Бартлет Ф.), відчуючи власний страх і навіть «відразу» перед незвіданим, незрозумілим, новим, прагнуть уникнути таких ситуацій, лише небагатьом - це навіть доставляти задоволення (наприклад різним митцям та винахідникам).[1] Часто вважається, наприклад, що, хто прагне визначеності, мають стереотипне мислення, переважно відмежовуються від нового є не толерантними людьми, це інколи приводить до серйозних особистісних проблем.

Підлітковий вік сензитивний для соціального та емоційного розвитку. Виражена потреба підлітка в емоційній рівновазі підштовхує його до формування свого власного емоційного інтелекту, як можливості розуміння своїх так і чужих емоцій та керування ними.[3]

В свою чергу відсутність навиків успішної взаємодії з соціумом, невміння адекватно інтерпретувати емоційний стан, слабке самокерування та нестриманість стають важкими перешкодами для підлітка в ситуаціях невизначеності, перешкоджаючи формуванню життєстійкості та конкретних жеттевих стратегій.

### **Список літератури**

1. Волошина О. В. Педагогічні умови виховання толерантності у підлітків старшого віку в позакласній роботі : дис. канд. пед. наук : 13.00.07 / Оксана Василівна Волошина. - Вінниця, 2007. - 197 с.
2. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: [навч. посіб.]/ Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. – К.: Марич, 2009. – 76 с.
3. Титаренко Т.М., Лепіхова Л.А. Психологічна профілактика стресових перевантажень серед шкільної молоді. - К., 2006.

*К. В. Вайнер  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ВПЛИВ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ НА ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ**

У час соціально-економічних та політичних змін, що відбуваються у суспільстві на перший план виходять дослідження, які спрямовані на виділення та аналіз факторів, які сприяли б формуванню успішної особистості, що здатна самостійно будувати свій життєвий шлях.[1] Цікаво те що аналіз життєвого сценарію також впливає на лідерські якості, які були сформовані у особистості у дитинстві та протягом життя. Тому такі дослідження були б неповними без аналізу умов протікання дитинства та специфіки взаємодії людини з батьками та близьким оточенням.

На сьогодні у психологічній науці дедалі більшої актуальності набуває пошук факторів, що впливають на процес становлення незалежної, відповідальної, самостійної особистості. У здійсненні пошуку таких факторів особливого значення набувають дослідження процесу формування особистості, розгортання механізмів саморозуміння та специфіки осмислення свого життєвого сценарію.

Також можна сказати, що на сьогодні у психології є тенденція до аналізу подій далекого минулого особистості. Так, представник трансперсональної психології С. Гроф вважає, що для аналізу впливу минулих подій на особистість слід включити і її перинатальний період існування [2]. Це означає, що до чинників, які беруть участь у процесі формування життєвого сценарію, можна віднести й ситуацію вагітності, а також сам процес народження дитини (перша травма — це травма народження, за О. Ранком) [3].

Також схожих поглядів дотримується і Е. Берн. Він вважає що одним із чинників впливу на оформлення життєвого сценарію є ситуація зачаття [4]. Крім минулого, важливу роль в організації поведінки, успішної чи неуспішної діяльності та формування життєвого шляху особистості відіграє процес антиципації, коли людина має на увазі не лише минуле, теперішнє, але й майбутнє [5]. Спираючись на розглянуті вище погляди різних дослідників с приводу чинників впливу життєвого сценарію на особистість можна виділити події



минулого людини ,зокрема дитинства, її очікування, страхи, переживання з приводу тих чи інших подій навіть якщо вони уявні, які, на думку особистості, можуть мати місце в майбутньому

У підсумку можна сказати що, життєвий сценарій людини, закладений у дитинстві, впливає на усе подальше життя. Він має вплив на усі сфери життя особистості ,від вибору діяльності до вирішення особистих проблем. Тому дослідження динаміки формування життєвого стилю та можливостей його корегування у дорослому житті, є важливим питанням для сучасної психологічної науки.

### Список літератури

1. Гура Т. В. Самореалізація як необхідний компонент підготовки майбутніх інженерів-керівників / *Т. В. Гура* // Наукові праці ДонНТУ. Сер. : Педагогіка, психологія і соціологія : всеукр. наук. зб. – Донецьк : ДонНТУ, 2009. – Вип. 4. – С. 160-163.
2. Гроф С. Психология будущего. Уроки современных исследований сознания / С. Гроф. - М. : АСТ, 2003
3. Ранк О. Травма рождения / Отто Ранк. — М. : Аграф, 2004. — 400 с.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы: пер. с англ. / Э. Берн. — Екатеринбург: Литур, 2001. — 576 с.
5. Ломов Б. Ф. Системность в психологии: избранные психологические труды / Б. Ф. Ломов. — Воронеж : Модэк, 1996. — 384 с

*Гура Т.В., Сталін О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ІГРОВІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ЛІДЕРА**

Необхідність розвитку у лідера креативного мислення відзначають ряд авторів, що займаються вивченням лідерства. Під креативністю, в першому наближенні, розуміється: 1. Відмова від стереотипного мислення. 2. Гнучкість та оригінальність мислення. 3. Уміння генерувати велику кількість ідей [1, С.23].

Не слід, однак, перебільшувати роль креативності в процесі трудової діяльності лідера. На думку дослідників, високий рівень креативності мають менше 18% лідерів. Більшість лідерів, а саме 76,5% мають середній рівень креативності. Одночасно з цим, більшість лідерів мають високий рівень емоційного інтелекту, трохи менше лідерів мають середній рівень EQ [2, С.10-11].

На I Міжнародній науково-практичній конференції «Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», яка відбулася в вересні 2017 року д. пед. н, професором, дослідником з проблем лідерства О. Романовським було відзначено, що роль традиційного інтелекту IQ в досягненні успіху займає не більше 20%. Цей факт підтверджує відоме прислів'я: «If you are so clever, show me your money» (Якщо ти такий розумний, покажи мені свої гроші). Тому варто звернути увагу на ігрові технології, які розвивають креативне мислення лідерів.

Вельми цікавою і незвичайною грою, яка формує креативність мислення і сприяє розвитку логічного мислення, є тригональні шахи — шахи для трьох гравців. На роль традиційних шахів вказував ще В. Сухомлинський: «У вихованні культури мислення велике місце відводилося шахам ... Гра в шахи дисциплінувала мислення, виховувала зосередженість. Але найголовніше тут — це розвиток пам'яті ... Без шахів не можна уявити повноцінного виховання розумових здібностей і пам'яті» [3, С. 131-132].

Про роль шахів в розвитку пізнавальних процесів особистості вказував і Л. Виготський [4, С. 208].

Тригональні шахи з полем для трьох гравців були розроблені і впроваджені доктором філософських наук О. Малютою, як педагогічна технологія зняття діалектичного шаблону мислення. Три гравця за шахівницею навчаються бачити один в одному не тільки суперників, але і союзників, стратегія «або-або» трансформується в союз «і». Гравці отримують навички знаходити варіанти результативних рішень на основі об'єднання позицій через взаємодію. Ці шахи формують нове мислення, навчаючи не тільки аналітично мислити, але і розвивають навички взаємодії, співпраці, вмінню домовлятися між підлеглими і лідером.

Такий тип мислення вкрай необхідний сучасному лідеру для знаходження відповідей на глобальні питання сьогодення, які повинна вміти вирішувати кожна людина, наша держава і людство в цілому.

Висновки. 1. Наявність у лідера групи, регіону чи держави креативного мислення є вкрай необхідним для отримання ним переваг над традиційним логічним мисленням, що сприяє підвищенню авторитету лідера серед підлеглих та підвищенню рівня його емоційного інтелекту. 2. Серед ігрових засобів розвитку креативного мислення у лідера одне з перших місць займає гра в тригональні шахи — шахи для трьох гравців. 3. Цю ігрову технологію можна рекомендувати для підвищення комунікативної компетентності, а саме розвитку навиків взаємодії, співпраці та вміння домовлятися з суперниками.

### Список літератури

1. Романовський О. Г. Бізнес-лідерство и когнітивні якості: навчальний посібник / О.Г. Романовський. – К.: ДП «НВЦ» Пріоритети », 2016. – 40 с.
2. Белікова Ю. Становлення та переваги емоційного лідерства. . [Електронний ресурс]: Режим доступу: <https://urlid.ru/b50c>
3. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. – Кишинев: Лумина, 1978. – 240с.
4. Выготский Л. С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка. Психология развития. / Л.С. Выготский. – СПб: Питер, 2001. – 512с.

*Зозуля В. О., Шаполова В. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **РОЛЬ ПОТРЕБ У ФОРМУВАННІ АРХЕТИПІВ ЗГІДНО КОНЦЕПЦІЙ АБРАХАМА МАСЛОУ І ДЖОНА БЕРТОНА**

Нереалізована потреба нерідко є головною причиною виникнення конфліктних ситуацій, як на рівні внутрішньоособистісному та рівні взаємодії людини з середовищем, так і в груповому спілкуванні. Постійне перебування в громадських місцях та взаємодія з іншими суб'єктами спілкування спонукає людину підключатися до конфліктних ситуацій, знаходячи різні способи вирішення деструктивних моментів.

Метою даної наукової роботи є вивчення сфери потреб людини і виникнення можливих конфліктних ситуацій внаслідок невідповідності потреб в міжособистісному і внутрішньоособистому аспекті, а також, вивчення взаємозв'язку архетипу і потреби за допомогою архетипного аналізу.

Питання конфлікту потреб не має етнічних, расових обмежень включаючи всі соціальні верстви населення всього світу [1]. Згідно з ученням Маслоу всі потреби мають ієрархічну модель побудови, обумовлену генетичним походженням. Вся ієрархія будується пірамідально і має поступальний характер.

У кожен часовий проміжок людина буде спрямована на задоволення потреби, що є для неї більш значущою ніж всі інші.

З позиції безпосередньо конфлікту проблему потреб розглядав знаменитий конфліктолог Джон Бертон. Основою і фундаментом вчення Бертон стало дослідження і модифікація піраміди потреб Абрахама Маслоу. Дослідивши піраміду, Бертон прийшов до висновку, що людські потреби є першопричиною конфліктної взаємодії між людьми.

В рамках теми конфлікту потреб, для більш розширеного розуміння причин і природи людського фактора, була виділена архетипна сторона дослідження, представлена теорією Карла Густава Юнга про архетипи та їх значення. Аналізуючи праці К. Юнга, ми виділили архетип, який являє собою дію несвідомої частини на свідому. Архе-

тип являє собою первородну природу людського початку і містить в собі первісні інстинкти, спонукання, які прагнуть в свідому частину.

Юнг вказав у своїх працях, що архетипи є вираженням потреби людини в інформаційній культурі. Крім перерахованих вище Карл Юнг виділив такі архетипи: Правитель, Герой, Мудрець, Коханець, Шукач, Дитина, Хранитель, Славний малий, Тінь, Аніма та Анімус, Персона та інші. Більш докладно архетипи будуть розглянуті в нашому дослідженні, про яке буде написано далі [11].

Для більш фундаментального вивчення теми конфлікту потреб нами було проведено дослідження, в якому було виявлено рівень реалізації потреб і їх актуальність серед студентів гуманітарних і технічних спеціальностей, також був проведений архетипний аналіз шуканих потреб. Вибірка включала в себе представників технічної спрямованості - програмістів та представників гуманітарних професій - лінгвістів. Дослідження було проведено в Харкові 2017 року в якому взяло участь 60 випробуваних ( $n = 60$ ) у віці від 29 до 35 років. Для отримання інформаційної основи була використана методика «Ієрархія потреб» (модифікація І.А. Акіндінової) часто використовувана в роботах, які стосуються теми потреб.

Нами було виявлено, що актуальною потребою, яка характерна для двох груп випробовуваних віком від 29 до 35 є потреба в самоактуалізації.

Для всебічного аналізу потреб людини і причинності конфлікту між ними, нами було проведено порівняння базисних потреб з основними архетипами, які класифікував і описав в своїх роботах К. Г. Юнг. Потребі «матеріального становища» відповідає Коханець. Архетип Зберігача - потреба в безпеці. Потреба в міжособистісному спілкуванні знаходить відображення в архетипі Славний малий, важливим для якого є соціальний зв'язок, Людина з архетипом Героя та Мудреця буде шукати в першу чергу поваги серед собі подібних. Реалізація всіх цих потреб незмінно веде до самоактуалізації, представником яких може служити Шукач і Дитина.

В ході дослідження спостерігався етап реалізації, на якому знаходилися індивіди, також було визначено актуальні потреби. У групи лінгвістів проглядається чітке розмежування: якщо подивитися, потреби більш вищого рівня, що відповідають в першу чергу за нематеріальне і духовне, то вони знаходяться на перших місцях, коли більш примітивні і інстинктивні показані на останніх. У групи технічної спрямованості, представлені програмістами з'ясувалося, що

потреба, яка відповідає за безпеку, займає друге місце за результатами (поступається на 8% самоактуалізації). Вона знаходиться на більш нижчому щаблі, не є задоволеною на достатньому рівні і тому, говорити про повну реалізації самоактуалізації не доводиться.

### Список літератури

1. Бертон Дж. Конфликт и коммуникация / Дж. Бертон // Социально-гуманитарные знания. 1999. - №2. - 209 – 228 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. - СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
3. Юнг К.Г. Психология бессознательного / К. Г. Юнг. - М.: Канон, 1994. - 320 с.
4. Zozulia V. O. The conflict within the concepts of needs Abraham Maslow and John Burton: archetypal analysis/ Public management: collection. - №3 (8) – June 2017 (Special edition). – Kyiv: ДП «Видавничийдім «Персонал», 2017. – с. 91 – 101.

*Костенко А.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ОБРАЗОВАНИЕ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Информатизация в обществе в наше время является очень пространенным и спорным вопросом. На этот счет есть множество мнений «за» и «против». Много ученых спорит между собой и обществом на тему информатизации и современных технологий. Безусловно машины своим появлением значительно упростили нашу жизнь, но стало ли от этого лучше? Нет, стало проще. Теперь не нужно далеко ходить чтобы узнать нужную нам информацию, ведь есть компьютер и интернет, достаточно сделать лишь пару кликов. Но чем больше продвигаются технологии, тем проще становится найти нам нужную информацию. Зачем ее запоминать, если можно всегда достать из кармана гаджет, а уж доступ к сети, и подавно, есть практически во всех местах нашего обитания.

Технологии развиваются быстрее чем мы успеваем думать. Не успели мы купить компьютер, появился интернет, купили смартфон, появился 3G, подключили интернет, появились бесплатные точки доступа. Информацию нам, так сказать, «преподносят на блюдечке». Больше не нужно идти в библиотеку, ходить за преподавателем чтобы узнать новую информацию, два клика и все готово. Технологии развиваются, общество – деградирует. А что дальше?

Сверхразум созданный искусственно, машины, которые заменят людей и их рабочие места, компьютеры трансформирующиеся в крохотные линзы, предоставляющие возможность загружать всю необходимую информацию. Человек будет снабжен всем необходимым, чтобы знать все. А точнее сказать иметь доступ к этому «всему», а вот знать по сути, он не будет ничего.

Разумеется жить нам будет удобнее, все «под рукой», далеко ходить не надо, необходимость университетов, школ отпадает. Но как тогда развиваться в обществе, приобретать навыки, если общение станет виртуальным. Приходя в школу, университет человек развивает коммуникабельность, он учится сотрудничать с другими, общаться со сверстниками и развивает другие навыки, которые будут недоступны в среде технологий.

Общество деградирует уже сейчас, дети вместо того, чтобы пойти играть на улицу, предпочитают «сломя голову», бежать домой, ведь там компьютер, интернет или еще какой-нибудь гаджет. Подросток, вместо того чтобы пойти гулять, встретиться с кем-либо, выбирает онлайн-игру, или же виртуальное общение. Если оставить такого ребенка без контроля, он может просидеть больше суток в виртуальном мире, несмотря даже на естественные нужды.

Дети, которые растут в эпоху высоких технологий, по-другому смотрят на мир. Их восприятие - не последовательное и не текстовое. Они видят картинку в целом и воспринимают информацию по принципу клипа. Термин «клиповое мышление» означает особенность человека воспринимать мир через короткие яркие образы и послания теленовостей или видеоклипов. Главное достоинство «клипового восприятия» — большая скорость обработки информации. Обратной стороной является неспособность к восприятию длительной линейной последовательности — однородной и одностильной информации, в том числе книжного текста. Это значит, что люди с клиповым мышлением не могут проводить глубокий логический анализ и не могут решать достаточно сложные задачи [2]. Бездумные клики по ссылкам

в сети, мельтешение несвязанных между собой новостных сюжетов и рекламных роликов, человек будет не способен долго концентрироваться на информации, у него заметно снизится способность к анализу, упадет уровень успеваемости и снизится коэффициент усвоения знаний.

И все это только сейчас, в наше время, а если взять во внимание прогнозы Американского профессора теоретической физики Митио Каку, то машины заменят все: «Учеба уже не будет базироваться на запоминании. Совсем скоро компьютеры и очки Google Glass трансформируются в крохотные линзы, предоставляющие возможность загружать всю необходимую информацию. Уже существуют очки дополненной реальности, у которых есть такая функция. Поэтому через год-два школьники и студенты на экзаменах смогут запросто искать ответы на вопросы в интернете: достаточно моргнуть - и появится нужная информация.»[1]. Уже сейчас редко можно встретить человека с книгой, особенно с книгой классики, искусства. Люди все реже ходят в музеи, интересуются историей, живописью, архитектурой. Ведь то количество информации и развлечений которое мы получаем от интернета и от машин нам вполне достаточно. А когда технологии заменят все, то история, духовность – это все, станет ненужным. Все то, что считалось высоким, стихи, книги, театр, музеи, галереи, все это заменят технологии, спрос на искусство упадет, а то и пропадет вовсе.

Подумать только что ждет нас от поколения, которое растет на онлайн-играх, удобных гаджетах, интернете и доступности. Современные дети уже не понимают, зачем идти в школу, если то, чему их там учат, можно в любой удобный момент найти в интернете. Если раньше, заходя в комнату к детям, мы видели разбросанные игрушки и шум, то сейчас мы видим детей, которые сидят по разным углам комнаты, уставившись в планшет.

Страшно даже подумать, каким станет наш мир. Удобным? Простым? Современным? Мир станет выше нашего разума. С той скоростью, с которой он развивается через 100 лет, все будет заменено машинами, человек будет иметь все, а знать ничего. А в случае, если случиться какой-то сбой или катастрофа и все это выйдет из строя, человек не сможет сделать ничего, не сможет адаптироваться и человечество попросту вымрет.



### Список литературы

1. Митио Каку: учеба уже не будет базироваться на запоминании [Электронный ресурс] // Официальный сайт Деловая столица. – 2014. – Режим доступа: <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku-ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600>
2. Клиповое мышление и судьба линейного текста [Электронный ресурс] // Официальный сайт Концепция двух продолжений. – 2010. – Режим доступа: [http://nounivers.narod.ru/ofirs/kf\\_clip.htm](http://nounivers.narod.ru/ofirs/kf_clip.htm)

*Кузьменко В.М.,  
м. Харків, Україна*

Харківська гімназія №1  
Харківської міської ради Харківської області

### **ЗАЛУЧЕННЯ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ ДО ПОЗАКЛА- СНОЇ РОБОТИ У КОНКУРСАХ-ЗАХИСТАХ НАУКОВО- ДОСЛІДНИЦЬКИХ РОБІТ МАН**

Робота з юними науковцями ведеться на всіх ступенях шкільної освіти. Освіта в гімназії припускає формування в дітей навичок наукової роботи. Педагогічний колектив спрямований на розвиток допитливості учня в освітньому процесі, дитиноцентризм втілюється в усіх аспектах наукової діяльності учнів.

Виявлення учнів, які схильні до дослідницької праці, відбувається ще в початковій школі шляхом участі в конкурсах, турнірах, олімпіадах відповідного об'єму та змісту.

Середня школа має мету – виховувати творчих людей, активних і підприємливих. Системна робота з обдарованою молоддю спрямована на виявлення та закріплення інтересів учня до копіткої науково-дослідницької роботи з предметів певного циклу. На етапі 5-8 класів доцільним є участь підлітків у районній науково-практичній конференції «Перші кроки в науку»

Створення наукової роботи з урахуванням особливостей та захоплення дитини має проходити у співпраці 3-х сторін: дитини, учителя та батьків. Тому необхідно своєчасно попереджати та інформувати дорослих про вимоги та умови написання та захисту наукових робіт.

Якщо робота виконується старшокласником, то доцільним є спілкування керівника з учнем у спеціально відведений термін раз на тиждень з метою підготовки до контрольної роботи, яка відбувається перед захистом, і раз на тиждень щодо обговорення проблем та змісту дослідницької роботи.

Обов'язковим є залучення підлітка – дослідника до роботи в районній або обласній дитячій бібліотеці, навіть бібліотеці ім. В.Г.Короленка, семінарах письменників, у музеях, зі співробітниками вузів відповідного профілю, у гуртках комунального закладу Будинок учителя «Харківський центр дослідницько-експериментальної діяльності» обласної **Малої академії наук Харківської обласної ради.**

Незважаючи на те, що роботу виконує один учень, завжди є однокласники, які готові до співпраці, співчують та допомагають виконати окремі фото, таблиці, зробити презентацію або провести соціологічне опитування.

Матеріали до роботи, фотографії, твори мають бути обговорені з науковим керівником, з компетентними в даному питанні фахівцями. Окремо уточнюються підписи до фото, заголовки і зміст таблиць.

Підліток здебільшого здобуває знання в діяльності - важливо навчити користуватися ними на практиці.

Науково-дослідницька діяльність спрямована на формування однієї з ключових компетентностей - уміння вчитися впродовж життя. Згідно з проектом «Нова українська школа», який орієнтований на потреби учня, його здатність до пошуку та засвоєння нових знань, постійне набуття нових умінь і навичок, партнерство в роботі, учнівська наукова робота повинна забезпечити особисту реалізацію та життєвий успіх юних членів суспільства протягом усього життя.

### **Список літератури**

- 1.Абрамова Г.С. Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие. - 2-е изд. - М, 1999. - 320 с.
- 2.. Елисеев О.П. Конструктивная типология и психодиагностика личности / Под ред. В.Н.Панферова. - Псков, 1994. - 280 с.

*Наконечна М.М.  
м. Ніжин, Україна*

Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

## **ІНТЕРСУБ'ЄКТНІ ФОРМИ ЛІДЕРСТВА**

Проблема інтерсуб'єктності тісно пов'язана з тематикою лідерства в психології. За визначенням Р.Л. Кричевського: «...лідерство може розглядатися як переважно психологічний за своєю природою феномен, який стихійно виникає та розгортається в системі неформальних (неофіційних) відносин людей і разом з тим виступає засобом організації відносин цього типу, керування ними» [3]. При цьому можна припустити, що інтерсуб'єктна форма лідерства – це різновид демократичного стилю взаємодії з іншими, який сприяє взаємному розвитку та ґрунтується на засадах рівності, рефлексивності, усвідомленості, креативності та відповідальності.

Якщо інтерсуб'єктну взаємодію розуміти як тип стосунків, у яких розвивається суб'єктність всіх учасників, то інтерсуб'єктна форма лідерства – це певне обмежене коло взаємовідносин «лідер – підлеглі», де лідер бере на себе обов'язки скоріше фасилітатора, ніж керівника, скоріше ініціатора, ніж директивного управління.

Важливо, що в контексті відносин в групі, колективі інтерсуб'єктне лідерство передбачає фактично процес командотворення. В.В. Горбунова зазначає: «Термінологічно під командотворенням розуміється процес певних конструктивних перетворень, які призводять до переходу групи на вищий щабель розвитку, на якому зростає ефективність командної праці» [2; с. 8]. Отже, командотворення – це групові процеси, які проявляються в різних формах інтерсуб'єктної взаємодії як взаєморозвивальної інтеракції. Новим у командотворенням порівняно з інтерсуб'єктною взаємодією є те, що обов'язковим моментом є підвищення ефективності, продуктивності діяльності, у той час як ця вимога не є загальною для всіх форм інтерсуб'єктної взаємодії. Так, можна уявити інтерсуб'єктну взаємодію людей, спрямовану на споглядання, або ж на власне побудову, уточнення чи гармонізацію стосунків, – діяльнісна мета може бути, але вона не обов'язкова.

До інтерсуб'єктних форм лідерства належать діалогічні, креативні, рефлексивні, відповідальні акти взаємодії між людьми, серед яких хтось є лідером, а хтось йде за ним. При цьому інтерсуб'єктне лідерство – це швидше невелика частина великої множини лідерської активності в су-

часному світі. Але є підстави вважати, що саме інтерсуб'єктне лідерство не тільки створює мікроклімат та внутрігрупову атмосферу, сприятливі для розвитку та самовиявлення всіх членів групи, але й є основою для підтримання психологічного здоров'я та благополуччя членів колективу. При цьому ефективність, продуктивність діяльності часто досягатимуться за рахунок творчої ініціативи, натхнення, спільної напруженої праці членів команди. А в далекій перспективі – там, де треба тривалі та постійні результати, а не тільки короткотривалий успіх – слід віддавати перевагу саме інтерсуб'єктним формам лідерства.

Розглядаючи інтерсуб'єктні форми взаємодії передусім у контексті дискурсу, В. Васютинський пише: «Взаємодія як взаємна дія, а точніше – взаємне віддіювання, означає постійне кодування і декодування змістів, які проєкуються в спільний простір суб'єктами-учасниками» [1; с. 106]. Відповідно, інтерсуб'єктні форми лідерства теж слід вважати і дискурсивними, і текстуальними. Особливо значущим це стає у сучасному світі, коли фактично між лідерами різних груп і цілих спільнот та їх послідовниками можуть бути відносини, опосередковані різними видами комунікації – телебаченням, Інтернет-ресурсами, пресою тощо. Відкритим залишається питання, чи може така опосередкована взаємодія бути дійсно інтерсуб'єктною та взаєморозвивальною – очевидно, тут діють інші психологічні механізми, чим при взаємодії «лицем до лица».

Таким чином, інтерсуб'єктні форми лідерства – це особливі способи організації взаємовідносин між лідером та членами групи, які стають можливими за умови сприяння розвитку всіх членів взаємодії. Психологічне дослідження природи, структури та функцій інтерсуб'єктної взаємодії дозволить збагатити наше уявлення про можливості створення конструктивних, плідних міжлюдських взаємин, зокрема взаємин лідерства.

### Список літератури

1. Васютинський В. Інтеракційна психологія влади / Васютинський В. – К., 2005. – 492 с.
2. Горбунова В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма / . – К., 2014. – 28 с.
3. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие / Кричевский Р.Л. – М.: Статут, 2007. – 542с. // Режим доступу: <http://www.library.fa.ru/files/Krichevsky.pdf>

*Обухова Н.О., Сергородцева А.А.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **САМООЦІНКА ТРИВОГИ СТУДЕНТАМИ ДО ТА ПІСЛЯ СТРЕСОВОЇ СИТУАЦІЙ**

Для вивчення структури зміни самооцінки тривожності в звичайних умовах та під час стресової ситуації ми використовували методику «Самооценка эмоциональных состояний», де досліджуваним необхідно було вибрати одне судження з 10, що найкраще відображає їх стан в даний час. Кожному показнику індивідуальної самооцінки з 4 шкал, що дорівнює номеру судження, яке вибрав досліджуваний присвоювався бал від 1 до 10, який характеризував певний рівень тривожності досліджуваного. Чим вищий бал, тим краще і спокійніше відчуває себе досліджуваний. Обробка даних отриманих результатів проводилась за допомогою ключа і методів математичної статистичної обробки. Виразювався коефіцієнт Вілкоксона, що дозволяє зрівняти два виміри змінних на одній вибірці в різних умовах за допомогою пакету програм SPSS.

При аналізі показників критерію Вілкоксона видно, що різниця між результатами тестування під час стресу та в звичайних умовах статистично достовірна. Показники рівня самооцінки тривожності в звичайних умовах дещо переважають значення в стресовій ситуації. Це вказує на те, що загалом в повсякденному житті досліджувані в цілому спокійні та впевнені в собі, а в стресових умовах переживають та відчувають почуття страху, невпевненість в своїх силах та тривогу, що є звичайною реакцією на стрес.

Також вимірювалось середнє значення кожного з показників в обох випадках, що дозволяє встановити розбіжність показників по кожній шкалі самооцінки тривожності.

При аналізі середнього значення показників самооцінки тривожності можна зазначити, що видно розбіжність в показниках спокою та загального рівня самооцінки тривожності. В звичайних умовах досліджувані почувають себе в цілому впевненими, спокійними, свіжими, бадьорими, життєрадісними. В стресовій ситуації – дещо стривожені, втомлені, мало енергійні, кволі. Загальна самооцінка тривожності в цілому майже не змінилась та знаходиться на середньому рівні, що

вказує на здатність адаптуватись до середовища та впоратись зі стресовою ситуацією за допомогою навичок та досвіду попередніх таких ситуацій в повсякденному житті.

### Список літератури

1. Бреслав Г. М. Эмоциональные процессы. //Г.М. Бреслав - Рига, - 1984.
2. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. // Е.П. Ильин - СПб: Питер, - 2001. - 752 с: ил. - (Серия «Мастера психологии»). - Стр. 100-130, 161-163, 198-199.
3. Зайва О.О. Юмор как ресурс совладающего поведения // О.О.Зайва // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна/ за ред. Максимена С.Д.. Харків: Міністерство освіти та науки України. - 2003. - Стр. 104-107.

*Пархоменко М.К.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНІ ВИРАЖЕННЯ КРЕАТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Кожен індивід в онтогенезі частіше стикається з проблемними ситуаціями міжособистісного характеру, ніж предметного: у спілкуванні з родичами, друзями, колегами по роботі і т. д. Більше того, успішність предметної діяльності людини, найчастіше визначається мистецтвом побудови взаємин з оточуючими людьми. Саме тому формування креативності у сфері спілкування настільки значимо.

Теоретичними основами дослідження виступили підходи до визначення креативності Н.О. Бердяєва, Л. С. Виготського, Л.Г. Вяткина, Дж. Кроплі, методи дослідження креативності, розроблені Торенсом, Мідником, Дж. Брунером ; дослідження креативності студентів, що на-

вчаються у технічному виші Підбуцької Н.В, Пономарьова О.С.; теорія формування гуманітарно-технічної еліти Романовського О.Г.

Метою дослідження є виявлення соціально - психологічних проявів креативності майбутніх психологів.

Завдання експериментального дослідження:

- 1) Дослідити творчі здібності студентів-психологів;
- 2) Визначити рівень соціальної креативності особистості у майбутніх психологів;
- 3) Дослідити вираження вербальної креативності;
- 4) Визначити рівні комунікативних і організаторських схильностей у студентів - психологів;
- 5) Діагностувати типи мислення і рівень креативності майбутніх психологів;

Опис вибірки: було проведено емпіричне дослідження серед студентів 4 курсів НТУ «ХПІ» за напрямком «Психологія» у кількості 30 осіб та студентів «ХНУМГ імені О.М. Бекетова» за напрямком «Геодезія, картографія та землеустрій» у кількості 30 осіб. Середній вік досліджуваних 21 рік.

За допомогою методики діагностики творчих здібностей Е. П. Торранса були виявлені значні відмінності між групою студентів психологів та студентів технічної спеціальності. Студенти психологи більш здатні в значній мірі висувати різноманітні ідеї, переходити від одного аспекту проблеми до іншого, але використовувати не занадто різноманітні стратегії вирішення.

Також, в даній роботі було визначено, що студенти психологи мають рівень соціальної креативності вище, ніж у студентів технічної спеціальності. Майбутні психологи здатні передбачати вчинки інших на основі аналізу та оцінки реальних ситуацій загально, станів, почуттів, намірів, а також можуть аналізувати міжособистісні ситуації розуміти логіку їх розвитку.

Рівень комунікативних схильностей студентів психологів вище рівня комунікативних схильностей у студентів технічної спеціальності. Тобто майбутні психологи більш комунікативні, відчувають потребу в комунікативності, невимушено поведуть себе у новому колективі, ініціативні.

Майбутні психологи відчувають потребу в організаторській діяльності і активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються в складних ситуаціях, ніж студенти технічної спеціальності.

Визначено, що студенти психологи здатні до висунення нових, незвичних і неочікуваних ідей, які суттєво відрізняються від вже відомих, тривіальних, загальноприйнятих, що свідчить про високий рівень вербальної креативності.

Виявлено, що у студентів психологів переважає знакове мислення, тобто вони характеризуються перетворенням інформації за допомогою умовиводів, а у студентів технічної спеціальності, навпаки, переважає символічне мислення, коли результатом є думка, виражена у вигляді структур і формул, які фіксують істотні відносини між символами.

Отже, на основі даних результатів, можна сказати, що студенти психологи, майже по всім показникам креативності та комунікативних здібностей переважають студентів технічної спеціальності. У майбутніх психологів є відкритість до чужого досвіду, що обумовлює глибокий інтерес до себе і до інших людей, автентичність, толерантність до невизначеності. Творчі якості студентів психологів в майбутньому перетворюють необхідні знання та досвід психологічної діяльності в індивідуальний стиль і майстерність.

### Список літератури

1. Вяткин Л. Г. Психолого-педагогические основы развития творческого потенциала учащихся /Л.Г.Вяткин- Саратов Лига, 1994. -195 с.
2. Канн С. Ю. Изучение взаимосвязи креативности общения и креативности мышления студентов / С.Ю.Канн - Рязань, 1997.- 22 с.
3. Романовський О.Г. Філософія управління гуманитарно-технічної еліти. / О.Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія, 2002. - №4. - 3-8 с.



*Попова Г.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

*Мілорадова Н. Є.*

*м. Харків, Україна*

Харківський національний університет внутрішніх справ

## **СОЦІАЛІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У СТУДЕНТСТВІ: МОЖЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЗА ДОПОМОГОЮ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ІГОР**

Студентський період життя людини співпадає з періодом юності та ранньої дорослості та характеризується насиченими соціалізаційними процесами, результатами яких є оволодіння усім різноманіттям соціальних ролей дорослої людини в різних сферах суспільних відносин. За даними дослідників, студентський вік є сенситивним періодом для розвитку основних соціогенних потенцій людини як особистості. Але цей вік насичений кризовими ситуаціями, що пов'язані з вирішенням важливих питань: контроль за життям (внутрішній чи зовнішній); засвоєння нормативів дорослого життя; усвідомлення власних важливих потреб та мотивів, оформлення ціннісних орієнтирів.[1]

Умовно можна виділити дві основні сфери, де розгортаються соціалізаційні процеси, вирішуються типові кризові ситуації у студентстві: соціальна та професійна. В соціальній сфері молода людина вирішує питання як бути у особистому житті, будувати стосунки з близькими та іншими в новій ролі дорослої та самостійної людини (і взагалі, як такою стати). Окрім ближнього оточення молода людина презентує себе суспільству, визначає свою позицію по багатьом питанням, обираючи ті чи інші ролі у суспільному житті. В професійній сфері молода людина вирішує, яке місце виділити для професійної діяльності у житті (об'єм часу та енергії, що буде займати професійна сфера) та взагалі, на що претендувати (кар'єрні плани).

В ході навчання у вишій особистості утворення студента, що сприяють успішній соціалізації, формуються стихійно та повільно. Традиційна лекційно-семінарська форма подання знань не сприяє формуванню відповідних комунікативних вмінь та рефлексивної позиції особистості. Ці складні вміння виникають у особистості з плином часу за умови її участі у відповідних професійних та життєвих ситуаціях. Але цей час можна суттєво скоротити за рахунок впровадження в процес навчання

технологій активного соціально-психологічного навчання (наприклад, трансформаційних ігор - ТІ). ТІ є настільними психологічними іграми, що надають гравцю умови трансформації свідомості за рахунок символічного відображення можливостей особистості в різних життєвих ситуаціях. Основними психологічними механізмами дії ТІ є асоціювання, ідентифікація, проєкція, інсайт. Участь молодшої людини у ТІ суттєво впливає на розвиток рефлексії та прийняття нею реалістичних рішень щодо майбутнього. [2] Нами запропоновані ряд трансформаційних коучингових ігор (ТКГ), в яких соціалізаційні процеси можуть бути змодельовані та завдяки участі студента у грі усвідомлені ним та досліджені.

Процеси гендерної соціалізації у юності моделює запропонована нами гра «Королівські інтриги». Поле гри має 3 частини – замок (територія батьківського дому у вигляді замкового лабіринту, де управляє батько-король; ліс за замком (територія, де діють суспільні закономірності), замок принца (територія іншого партнера по стосунках). Гравці отримують завдання по мірі просування в грі. Завдяки ігровим діям гравець усвідомлює власні установки в шлюбно-сімейній сфері, оцінює та приміряє на себе різні можливості та стратегії в сфері взаємодії з представниками іншої статі, моделює процес сепарації від батьків.

Гра «Вільний острів» є модифікацією великої кількості подібних ігор. Ми запропонували варіацію гри, де можливо діагностувати соціально-рольові позиції в групі дослідити різні стратегії соціальної взаємодії, якщо група вже існує, або виявити схильність кожного до тієї чи іншої ролі в малознайомій групі. Фабула гри проста – група опиняється на безлюдному острові, необхідно розподілити ролі для забезпечення виживання. В ході розгортання гри, ведучий може ускладнювати роботу групи у вигляді різноманітних втручань (епідемія, буревій, т.ін.). Кожен учасник має шанс отримати свій «соціальний портрет» після гри та уявлення щодо можливих успішних соціальних стратегій.

Трансформаційна коучингова гра «Кігай» («Призначення») [3] моделює «проходження» учасниками типових етапів кар'єри та надає можливість усвідомлення та розмірковування над наступним: усвідомлення важливості, місця і обсягу конкретної життєвої сфери для учасника; реального обсягу витрат енергії на ту чи іншу сферу власного життя; виділення сфер активності і пасивності, використання правових чи інших стратегій професійної діяльності; усвідомлення умов і можливостей оволодіння професійною сферою життя на шляху самореалізації; усвідомлення особистого «життєвого балансу» - балансу ціннос-

тей. В ході гри при необхідності розподілити «життєву енергію» у учасників проявляються ціннісні протиріччя, які визначаються за зниженням до 0 балів за ігровою шкалою одної із життєвих сфер на користь іншої.

За даними спостережень біля половини дівчат-учасниць ТКГ «Призначення» демонстрували усвідомлення пріоритету традиційних гендерних цінностей (перевага сім'ї над роботою), що вступає в протиріччя з цінністю професійного просування. Протиріччя визнавалось на певній стадії гри як інсайт щодо вибору цінностей сім'ї в супереч кар'єрним планам. Серед юнаків це протиріччя виражено значно менше. Найбільш вираженим ціннісним протиріччям у юнаків є нівелювання цінності здоров'я раді кар'єрних досягнень, про що свідчить перерозподіл балів у грі за рахунок «здоров'я» на користь «роботи». Практично усі учасники ТКГ усвідомили власні реальні цінності на відміну від декларованих та висказали побажання приймати важливі життєві рішення ( у тому числі кар'єрні) з їх урахуванням.

Таким чином, запропоновані студентам ВНЗ трансформаційні ігри можуть суттєво сприяти усвідомленню ними власних особливостей, потреб та цінностей, а також можливостей та ресурсів відносно важливих напрямів свого життя: особистих, суспільних та професійних відносин.

### Список літератури

1. Балабанова Л. М. Категория нормы в психологии студенческого возраста (теоретико-методологический аспект). - Харків: Консум, 1999. – 240 с.
2. Попова Г.В., Штученко І.Є Свідотство про реєстрацію авторського права на твір «Опис трансформаційної гри «Ікігай» (Призначення)» № 67371 від 18.08.2016. Державна служба інтелектуальної власності України.

*Рочняк А.Ю.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ СПОРТСМЕНІВ-БАСКЕТБОЛІСТІВ**

Складно виділити якісь психічні стани властиві саме спортсменам-баскетболістам, однак варто говорити про особливості прояву і переважання певних компонентів стану, у зв'язку з особливостями самої гри баскетбол.

Найбільш значущі особливості ігрової діяльності в баскетболі можна звести в чотири групи: особливості пов'язані зі змінним характером гри; особливості інтелектуального характеру; особливості ігрових дій; інші особливості.

Згідно перерахованим особливостям ігрової діяльності спортсменів-баскетболістів, ми пропонуємо виділити наступні особливості прояву їх психічних станів:

- змінна інтенсивність психічної напруженості і інших компонентів стану;
- адаптивний характер компонентів психічного стану, які не повинні бути незмінними;
- висока швидкість зміни когнітивних процесів;
- значні стрибкоподібні зміни психічного стану при замінах;
- зміна «творчої» спрямованості психічного стану і «руйнівної» при грі в атаці і обороні відповідно;
- здорове осмислення невдалих моментів;
- високе навантаження на когнітивний компонент психічного стану, через велику кількість одержуваної інформації і необхідність приймати миттєві рішення;
- узгодженість компонентів психічного стану з тактичної установкою, діями партнерів і суперників;
- усвідомлення важливості взаємодії з партнерами;
- баланс між індивідуальними особливостями і вимогами ігрової обстановки при виборі рішення;
- високе навантаження на сферу сприйняття;
- відсутність фази спокою, навіть при великій кількості позитивних дій;

- відсутність психологічного бар'єру перед багаторазово повторюваними складно-координаційними діями;
- здатність задіяти великий арсенал дій з їх чергуванням;
- необхідність ефективно діяти навіть в екстремальних ситуаціях;
- існування відмінностей прояву психічних станів гравців різного зросту і амплуа.

Розглянуті особливості прояву психічних станів необхідно врахувати в психологічній підготовці спортсменів-баскетболістів

### **Список літератури**

1. Рыбников О.Н. Психические состояния специалистов управленческого профиля. Уч. пособие, Изд-во ГУУ. - 2005, 81с.
2. Суворова Г.А. Психология деятельности. Уч. пособие. – М., ПЕР СЕ. 2003, 176с.

*Тетянченко Р.Н., Шаполова В.В.  
г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

### **РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ С ПОМОЩЬЮ ИГРОВЫХ МЕТОДОВ**

На сегодняшний день в условиях социальных и экономических перемен назрела острая потребность общества в нравственных, духовно богатых и творческих людях, обладающих высоким уровнем профессиональной и личностной культуры. Окончательное становление личностного своеобразия молодого человека и стереотипов поведения его личности в будущем происходит в студенческие годы.

Студенты – это наиболее активная, восприимчивая к воздействию и ориентируемая на перспективу часть молодежи [1]. Поэтому к системе высшего профессионального образования предъявляются особые требования, которые прописаны в ряде государственных документов.

Полностью соответствовать требованиям, предъявляемым к конкурентоспособным специалистам, можно лишь в том случае, если они наделены в полной мере такими качествами как ответственность, инициативность, умение управлять собой и другие. Значит, задание высшего образования состоит в том, чтобы развивать их, а значит – формировать лидеров, способных эффективно воспользоваться своим потенциалом в любой сложившейся ситуации. Для этого в среде высшего учебного заведения во время учебного процесса преподаватель может проводить со студентами различные игры, которые предполагают наличие конкретной проблемы. И для её решения студенту придётся проявить и применить свои лидерские качества.

Лидерское поведение можно формировать во время деловых игр, построенных на моделируемых ситуациях, которые внедряют в будущую профессиональную среду и позволяют развивать необходимые лидерские качества, актуальные в нынешних условиях. Лидерство это всегда сфера взаимодействия, поэтому моделирование профессиональных ситуаций наиболее подходит для развития компонентов, связанных с этим процессом.

Основной целью игровых технологий является активизация учащихся в образовательном процессе. Игры активизируют познавательную и творческую активность студентов, моделируемую преподавателем.

По мнению ученых, «данная технология позволяет расширять кругозор у студентов, развивать познавательную деятельность, вырабатывать способности воспринимать разные точки зрения, умения сотрудничать и решать конфликты в процессе совместной работы, формировать профессиональные компетенции, которые способствуют развитию навыков социального взаимодействия и общения, а также уметь применять полученные знания на практике» [2].

Для развития лидерского потенциала обычно используют ролевые и деловые игры, имитационные игры, лекции - дискуссии, тренинги.

1. Сюжетно-ролевые игры предназначены для формирования навыков анализа сложных ситуаций и поиска путей их разрешения. 2. Деловые игры проводятся по сценарию, который разрабатывает преподаватель в соответствии с темой и целями занятия. 3. Имитационные игры используются в профессиональном обучении при формировании определенных производственных навыков. 4. Социально-психологический тренинг, который необходим для обучения знаниям и отдельным навыкам в сфере общения, а также формы их соответст-

вующей коррекции путем групповой практики психологического воздействия, основанных на активных методах групповой работы [1].

Таким образом, плюсами игровых технологий являются: их практическая направленность, возможность адаптировать к ситуации реальной организации или группы, активизация лидерского потенциала.

Применение игровых методов в процессе формирования лидерского потенциала студентов является достаточно эффективным. Они позволяют формировать знания, умения и навыки необходимые лидеру путем вовлечения студентов в активную учебно-познавательную деятельность.

Изученная нами проблема представляет большой интерес для современного общества. Развитие лидерского потенциала молодежи будет способствовать появлению грамотных, компетентных специалистов, которые сейчас так необходимы государству.

### Список литературы

1. Основы педагогики высшей школы URL: <http://buklib.net/books/36671/> (дата обращения: 18.03.2016).
2. Челбогашева Е.А. Опыт применения активных методов обучения в формировании компетентности студентов при изучении дисциплин «Управленческая психология», «Управление персоналом» URL: <http://nsportal.ru/npo-spo/sfera-obslyzhivaniya/library/2013/04/29/opyt-primeneniya-aktivnykh-metodov-obucheniya-v/> (дата обращения: 19.03.2016).
3. Кулакова Т.В. Опыт применения игровых технологий в формировании лидерских компетенций студентов // <http://gmanagement.ru/index.php/ru/arxiv/07-2016r/318-kulakova-072016>

*Штученко І.Е., Голодная А.С., Парицкая А.А.  
г. Харьков, Украина*

Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

## **ВЛИЯНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ НА РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ ШКОЛЬНИКА**

Развитие творческих способностей человека является одной из важнейших проблем общества. Специалисты, умеющие мыслить «креативно», востребованы практически во всех сферах профессиональной деятельности.

Сегодня многие педагоги уже осознают, что цель обучения – это не только овладение определенными знаниями, навыками и умениями, но и воспитание творческой личности в целом.

Личность школьника формируется под воздействием разных факторов. Будь то семейная среда, межличностная со сверстниками или же учебно-воспитательная, школьник развивает свою личность в разных направлениях. Одним из таких направлений является – творческий потенциал.

Изучением данной проблемы занимались такие ученые и педагоги, как Г. Н. Кудина, З. Н. Новолынская, Л. Е. Стрельцова, Н. Д. Тамарченко, Д. Б. Эльконин, А. М. Матюшкина, Л. А. Даринская, В. Кремень и другие.

По мнению Даринской Л. А., творческий потенциал – это сложное интегральное понятие, включающее в себя природно-генетический, социально-личностный и логический компоненты, в совокупности, представляющие собой знания, умения и способности [1].

Ученые (К. Б. Бархин, А. И. Воскресенская, П. О. Афанасьев, С. И. Абакумов, Е. Е. Соловьева) считают, что основная задача учителя состоит в том, чтобы пробудить в ребенке творческую активность и дать ему возможность самостоятельно выразить эмоции и чувства, рождающиеся в процессе обучения и воспитания.

Творчество – "взаимодействие, ведущее к развитию" (Я. А. Пономарёв). Исходя из этого определения, механизмом развития творческих способностей детей является организация специфических, обогащённых форм взаимодействия ребёнка с взрослым в процессе различных видов деятельности [3, с. 7]. Помощь взрослых и, в частности, педагога, по мнению А. Н. Лука, заключается в том, чтобы научить ребенка творить. Поэтому важно ежедневно заниматься с ребенком: учить его не только тому, что надо знать, уметь и делать, но и тому, как смот-



реть, слушать, чувствовать. Практически все виды искусства, с которыми сталкивается школьник на занятиях в школе тем или иным образом будут развивать его творческую активность. Это – литературное чтение, рисование, музыка, танцы, балет. Одним из средств активизации творческого потенциала личности в начальной школе является оригами, способствующие формированию устойчивого интереса к учебной деятельности. Вопрос, по словам И. Я. Лернера, состоит лишь в том, чтобы найти оптимальные условия для такого обучения [4, с.23].

Особое внимание должно уделяться творческой деятельности самого ученика. Выбираемые учащимися методы творчества при выполнении заданий характеризуют соответствующие уровни развития творческого мышления, творческого воображения. И. Э. Унтопределяет творческие задания как «задания, требующие от учащихся творческой деятельности, в которых ученик должен сам найти способ решения, применить знания в новых условиях, создать нечто субъективно (иногда и объективно) новое» [5, с.172]. На основе анализа литературы (Г. С. Альтшуллер, В. А. Бухвалов, А. А. Гин, М. А. Данилов, А. М. Матюшкин и др.) можно выделить следующие требования к творческим заданиям: открытость; соответствие условия выбранным методам творчества; возможность разных способов решения; учет актуального уровня развития; учет возрастных особенностей учащихся.

Формирование опыта творческой деятельности – один из ведущих компонентов содержания образования, призванного обеспечить готовность школьников к самостоятельному, творческому поиску решений.

Выводы: младший школьный возраст – сенситивный период для развития творческих способностей; развитие творческих способностей ребенка происходит в общении; уровень развития творческих способностей зависит от природных задатков, знаний, умений.

### Список литературы

1. Даринская Л.А. Творческий потенциал учащихся: методология, теория, практика: Монография. – СПб., 2005. – 293 с.
2. Прокопенко, Г.И. Развитие творческих способностей младших школьников (на материале оригами) / Г.И. Прокопенко: автореф. дис.: канд. пед. наук: 13.00.01. – Пятигорск, 2005. – 19 с.
3. Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса. Минск: Изд. Минского ун-та, 1990. - 560 с.
4. Астахов А.И. Воспитание творчеством. – М.: Просвещение, 1986.-124 с.
5. Афонькин С.Ю., Афонькина Е.Ю. Игры и фокусы с бумагой. - М.: Аким, 1999.- 192 с.

## ЗМІСТ

<b>Романовський О.Г., Рибальченко А.О.</b> Соціально-психологічні фактори прояву лідерства у старших школярів.....	<b>3</b>
<b>Щелкунова І.В.</b> Психологічний супровід лідерів учнівського самоврядування загальноосвітніх навчальних закладах Шевченківського району м. Харкова.....	<b>5</b>
<b>Бондаренко В.В.</b> Особливості формування іміджу для розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів.....	<b>8</b>
<b>Мовчан Я. А., Бондаренко Е. А.</b> Гендерные особенности проявления личностных качеств руководителей.....	<b>10</b>
<b>Підбуцька Н.В., Семенихіна К.Ю.</b> Особливості готовності підлітків до вирішення конфліктів юності.....	<b>12</b>
<b>Праженік А.В., Хавіна І.В.</b> Вплив стресу на розвиток нервової системи у процесі онтогенезу людини.....	<b>15</b>
<b>Андрєєва А.О., Сьомін М.І.</b> Вплив стилю лідерства старости на відносини у групі.....	<b>18</b>
<b>Бабіна А.Д.</b> Выявление невербалики у студентов во время экзаменационной сессии.....	<b>20</b>
<b>Богдан Ж.Б., Дегтяр К.М.</b> Застосування мультмедіа технологій, як засіб формування у студентів психологів професійної спрямованості.....	<b>24</b>
<b>Жушма Т.В.</b> Особливості самооцінки та мотивації на досягнення успіху у студентів – психологів.....	<b>27</b>
<b>Калашник І. О.</b> Життєві сценарії студентів-лідерів.....	<b>29</b>
<b>Кашуба Н.О.</b> Гендерні особливості стилів спілкування.....	<b>31</b>
<b>Ковальова В.С.</b> Манипулирования в системе «преподаватель–студент».....	<b>33</b>
<b>Луговая М.С.</b> Тайм-менеджмент, как неотъемлемая часть современного лидера.....	<b>37</b>
<b>Лукияненко В.Р.</b> Формирование современного лидера: каким должен быть лидер.....	<b>39</b>

<b>Маляров В.А., Воробйова В.Є</b> Лідерські якості керівника виробничого підприємства в структурі управлінської діяльності.....	41
<b>Мишакова Д. А</b> Особливості психіки лідера.....	44
<b>Спіцина В.В</b> Особливості уявлень про лідерство студентської молоді.....	45
<b>Аношина Г.А.</b> Формування корпоративної культури організації (підприємства, установи, закладу).....	48
<b>Ардашева. А.В</b> Формирование имиджа руководителя организации.....	50
<b>Книш Є.Б.</b> Підвищення професійної компетентності та моральних якостей управлінця.....	52
<b>Кузнецова М.М.</b> Взаимосвязь оптимизма и перфекционизма у студентов.....	55
<b>Логунцова Г.О.</b> Взаємозв'язок вибору стратегії поведінки з нервово-психічною стійкістю.....	58
<b>Масвський К.О.</b> Вдосконалення робіт із відбору персоналу організації (підприємства, установи, закладу).....	61
<b>Мовчан Я. А., Катасонова А. В.</b> Эмоциональный интеллект студента как залог профессионализма: влияние личности преподавателя.....	63
<b>Мовчан Я. А., Клочко С.А.</b> Требования к современному преподавателю: взгляд студентов.....	65
<b>Ніколаєнко Я.В.</b> Особливості навчально-професійних мотивів та цінностей студентів технічного та гуманітарного фаху.....	68
<b>Овчиннікова О.В.</b> Вплив сімейного виховання на соціально-психологічну готовність дитини до школи.....	70
<b>Рудченко Я. Ю.</b> Основні напрямки корпоративної культура підвищення мотивації в організації.....	73
<b>Степаненко М.С.</b> Особливості мотиваційної сфери студентів різних спеціальностей.....	75
<b>Хавіна І.В.</b> Етапи дослідно-експериментального дослідження формування професійних базових компетенцій у бакалаврів з психології.....	75
<b>Христенко О.</b> Підвищення рівня безконфліктності ділового спілкування в діяльності підприємства (установи, закладу).....	79

<b>Черкашин А.І., Яковенко Т.А.</b> Особливості становлення професійної ідентичності у студентів-психологів.....	<b>82</b>
<b>Шквиря А.Н.</b> Роль розвиваючих ігор у розвитку здібностей дитини.....	<b>85</b>
<b>Бенько Н.Ю.</b> Формування корпоративної культури організації.....	<b>87</b>
<b>Голякова Є.О, Квасник О.В.</b> Аналіз факторів, що зумовлюють виховання дитини в залежності від особливостей її особистості.....	<b>89</b>
<b>Грінченко О.М.</b> Використання метафоричних асоціативних карт у програмі оптимізації професійного самовизначення студентів-психологів.....	<b>91</b>
<b>Донець О.В.</b> Формування іміджу керівників державних інституцій.....	<b>94</b>
<b>Євдокимова Є.І.</b> Морально-ціннісні якості психолога.....	<b>96</b>
<b>Ігнатюк О.А., Губіна О.В.</b> Розвиток лідерського потенціалу майбутніх адміністраторів сфери послуг у процесі фахової підготовки.....	<b>99</b>
<b>Ігнатюк О.А., Долженко Н.В.</b> Роль предметної компетентності у розвитку професіоналізму майбутніх «кравців» з технології виготовлення одягу.....	<b>101</b>
<b>Ігнатюк О.А., Лелеко В.Г.</b> Вдосконалення професійної компетентності вчителів в системі неперервної післядипломної освіти засобами інноваційних технологій.....	<b>104</b>
<b>Квасник О.В., Стефанцов О.О.</b> Роль емоційного вигорання у житті майбутнього фахівця.....	<b>106</b>
<b>Кузнецов С.А.</b> Взаємозв'язок професійного вигорання та лідерських якостей у працівників виробничого підприємства.....	<b>109</b>
<b>Липюк І.І.</b> Впровадження сучасних правил та норм ділового етикету в діяльності адміністративного персоналу (підприємства, установи, закладу).....	<b>111</b>
<b>Лисенко К.В.</b> Професійна ідентичність студентів старших курсів..	<b>114</b>
<b>Малєєва О.А.</b> Вплив гендерного фактора на становлення лідера на промислових підприємствах.....	<b>116</b>
<b>Мартинєць Л.А.</b> Оцінювання професійного розвитку педагогічних працівників батьками загальноосвітніх навчальних закладів...	<b>118</b>
<b>Мельник Л.Л.</b> Підвищення професійної компетентності та моральних якостей управління.....	<b>120</b>

<b>Острась В.О.</b> Соціально-педагогічна діяльність у сучасних загальноосвітніх навчальних закладах.....	122
<b>Павленко Л.А.</b> Удосконалення форм та методів роботи з персоналом.....	125
<b>Павленко О.В.</b> Забезпечення фахової дієздатності персоналу організації.....	128
<b>Підбуцька Н.В., Духно Н.В.</b> Особливості розпізнавання емоцій студентами технічних спеціальностей.....	130
<b>Рахман Л. А.</b> Особливості професійного інтересу у майбутніх фахівців.....	132
<b>Рубан О.В.</b> Гендерні особливості ціннісних орієнтацій студентів молодших курсів.....	135
<b>Сизикова В.С.</b> Аналіз функціонально-рольового репертуару сучасного соціального працівника. ....	137
<b>Трухачёва Д.С.</b> Особенности любви как социопсихологического явления.....	140
<b>Форінко О.К.</b> Суб’єктивне ставлення до майбутньої професії у успішних та неуспішних студентів-психологів.....	141
<b>Черкашин А.І, Бондаренко К.О.</b> Студентський вік та його вплив на формування індивідуальності.....	144
<b>Галата О.С.</b> Завзятість та наполегливість як основні предиктори успіху в навчальній діяльності.....	147
<b>Грень Л.М., Ардашева. Г. В.</b> Гра як засіб емоційного розвитку дітей дошкільного віку.....	149
<b>Грень Л.М., Грицаєнко Т. С.</b> Процес навчання як активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів.....	151
<b>Грень Л.М., Рудченко Я. Ю.</b> Шкільний булінг та його наслідки... ..	154
<b>Грень Л.Н., Тарасова К.Ю.</b> Школьный буллинг и его последствия.....	157
<b>Роппе-Тенейшвілі О.В., Богдан В.Д.</b> Дослідження системи особистісних відношень школярів перехідного віку.....	159
<b>Сабада Ю.О.</b> Проблеми профорієнтації студентської молоді.....	160
<b>Щербакова О.О.</b> Система психологічного супроводу академічно здібних учнів початкової школи.....	162

<b>Аркатова О.С.</b> Толерантність до невизначеності, як один із факторів життєстійкості учнів старших класів.....	<b>165</b>
<b>Вайнер К.В.</b> Вплив життєвого сценарію на формування особистості	<b>167</b>
<b>Гура Т.В., Сталін О.</b> Ігрові педагогічні технології розвитку креативного мислення у лідера.....	<b>169</b>
<b>Шаполова В. В., Зозуля В. О.</b> Роль потреб у формуванні архетипів згідно концепцій абрахама маслоу і Джона Бертона.....	<b>171</b>
<b>Костенко А.А.</b> Образование в информационном обществе.....	<b>173</b>
<b>Кузьменко В.М.</b> Залучення учнів середньої школи до позакласної роботи у конкурсах-захистах науково-дослідницьких робіт МАН..	<b>176</b>
<b>Наконечна М.М.</b> Інтерсуб'єктні форми лідерства.....	<b>178</b>
<b>Обухова Н.О., Сергородцева А.А.</b> Самооцінка тривоги студентами до та після стресової ситуації.....	<b>180</b>
<b>Пархоменко М.К.</b> Соціально - психологічні вираження креативності майбутніх психологів.....	<b>181</b>
<b>Попова Г.В., Мілорадова Н. Є.</b> Соціалізаційні процеси у студентстві: можливості впливу за допомогою трансформаційних ігор....	<b>184</b>
<b>Рочняк А.Ю.</b> Особливості прояву психічних станів спортсменів-баскетболістів.....	<b>187</b>
<b>Тетянченко Р.Н., Шаполова В.В.</b> Развитие лидерского потенциала студентов с помощью игровых методов .....	<b>188</b>
<b>Штученко И.Е., Голодная А.С., Парицкая А.А.</b> Влияние учебно-воспитательной среды на развитие творческого потенциала личности школьника.....	<b>191</b>